

La Politique des hauts-salaires aux Etats-Unis

H. E. C.

Tous droits réservés

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

La Politique des hauts-salaires aux Etats-Unis

THÈSE POUR LE DOCTORAT

présentée et soutenue le à heures

par

Jean PALTHEY

H. E. C.

MEMBRES DU JURY

Président.....	M. OUALID
Suffragants....	{ M. TRUCHY
	{ M. PIROU

PARIS

LIBRAIRIE GÉNÉRALE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE

Ancienne Librairie Chevalier-Marescq et C^{ie} et ancienne Librairie F. Pichon réunies

R. PICHON ET R. DURAND-AUZIAS, ADMINISTRATEURS

Librairie du Conseil d'État et de la Société de Législation comparée

20, RUE SOUFFLOT (5^e ARR^t)

1934

Tous droits réservés

**La Faculté n'entend donner aucune approbation
ni improbation aux opinions émises dans les thèses ;
ces opinions doivent être considérées comme
propres à leurs auteurs.**



Introduction

Il semble un peu paradoxal de retenir pour objet d'étude, à l'heure présente, la politique des hauts salaires. N'y a-t-il pas une sorte d'inconvenance à choisir, pour exposer la doctrine qui prétend associer la prospérité économique à une large rémunération du travail, le moment où une crise sans précédent pèse sur le monde entier, et depuis de longs mois condamne des millions d'hommes au chômage, ou les contraint à travailler à temps et à salaires réduits ?

Au point de vue scientifique, reste-t-il quelque intérêt à apprécier une thèse qui semble avoir succombé à l'épreuve des faits, puisque c'est au pays même où l'opinion avait fini par fonder sur elle une éternelle prospérité qu'a éclaté la crise économique, et que les promoteurs mêmes de la politique des hauts salaires ont dû se résigner à les abaisser.

Ils ne l'ont pas fait cependant sans avoir longtemps résisté et l'exemple d'un grand capitaine d'industrie répondant d'abord à la chute des prix de vente par une élévation du salaire minimum des ouvriers de ses usines montre la foi profonde d'un praticien dans une doctrine qu'il prétend dégager de l'expérience des faits. Une telle

conviction, qui demeure entière, en dépit d'une tourmente passagère, n'autorise pas à accepter sans appel la condamnation que la crise mondiale semble avoir prononcée contre la doctrine des hauts salaires, et sollicite un examen plus approfondi de sa valeur scientifique et pratique.

Pour un tel examen, la politique des hauts salaires présente un puissant intérêt. C'est une politique, bien plutôt qu'une théorie. Ce n'est pas un système sorti de toutes pièces du cerveau d'un économiste dans le silence du cabinet. Sans doute ne serait-il pas impossible de lui trouver des parrains dans maints passages de la littérature économique. Mais ceux qui l'ont construite, coordonnée, ce sont des hommes d'action ; des praticiens, qui ont débuté dès leur jeune âge dans la vie industrielle et en ont gravi tous les échelons. Ils l'ont peu à peu dégagée de leurs observations, de leur expérience personnelle, et ils l'ont mise en application. F. W. Taylor, promoteur de l'organisation scientifique du travail et du salaire à primes, débuta comme apprenti vers quatorze ans, après des études négligées, et fut successivement ouvrier, contremaître, ingénieur de grands établissements industriels. Ford, l'apôtre des hauts salaires, dont le nom même a passé dans le langage courant pour désigner une méthode d'organisation de la production et de rémunération du travail, a connu lui aussi, des débuts fort modestes et a formé ses idées à l'observation quotidienne de la vie industrielle, à mesure qu'il

en gravissait les échelons jusqu'au sommet de la hiérarchie.

La politique des hauts salaires nous plonge ainsi dans la vie réelle; en nous offrant les résultats de l'expérience de techniciens, de praticiens qui ont pris une part personnelle à l'œuvre de la production, et ont été appelés à en voir chaque jour les problèmes et les complexes aspects, sous le jour changeant des divers postes qu'ils ont occupés.

Une telle origine est pour une doctrine une garantie de vitalité et lui évite le reproche d'être trop systématique. Mais la politique des hauts salaires a le mérite, plus grand encore, d'avoir vécu. Elle n'a pas trouvé sa seule expression dans les ouvrages de Taylor et de ses disciples, dans les écrits de Ford. Elle a été mise en pratique.

Comme ingénieur, comme directeur d'usine, Taylor a appliqué ses idées, et elles ont progressivement servi de base, en se perfectionnant, à l'organisation des établissements industriels. Ford a appliqué ses principes à la fabrication en série des automobiles, dans ses usines de Rouge-Plant et de Highland Park. Le succès de sa méthode l'a fait adopter par la grande industrie américaine puis en Allemagne et, dans une mesure plus modeste, en France et en Angleterre.

Pour apprécier la valeur de cette politique, le critique a donc la bonne fortune d'observer un régime de production sur le vif dans son fonctionnement pratique,

avec les perfectionnements que son usage a suggérés à ses initiateurs, et dans ses résultats. De son observation se dégagent des enseignements d'autant plus précieux que l'expérience de cette politique s'est faite dans des pays d'économies différentes, et s'est étendue sur une période de temps assez longue, divisée elle-même en deux phases nettement tranchées de prospérité et de crise économique.

L'étude de la politique des hauts salaires n'offre pas seulement l'intérêt pratique d'une expérience économique et sociale. Si ses initiateurs se sont défendus de toute idée de système, leur tentative suppose cependant qu'ils ont pris parti, implicitement tout au moins, sur certaines des querelles les plus vives qui divisent les théoriciens de l'économie politique. Préconiser l'octroi de hauts salaires, comme susceptibles d'accroître à la fois le rendement du travail, le pouvoir d'achat des ouvriers et le niveau de la vie des travailleurs, et de réduire les prix au bénéfice des consommateurs, c'est repousser la thèse ricardienne du salaire limité au coût de reproduction de la classe ouvrière, la loi d'airain des salaires ; c'est rejeter le principe marxiste de l'antagonisme entre le salaire et le profit, fondement de la lutte des classes.

La doctrine des hauts salaires se rapproche de l'école classique par la préoccupation commune d'accroître la masse totale de la production ; par l'harmonie qu'elle proclame entre les intérêts des producteurs et des sa-

lariés, par la méthode libérale qu'elle préconise, exclusive de l'intervention de l'Etat.

Mais si l'amélioration de la condition ouvrière n'apparaît pas, dans l'esprit des initiateurs de la doctrine des hauts salaires, comme une fin en soi, mais comme un moyen efficace d'augmenter la production, cette préoccupation nous fait du moins oublier l'attitude de froideur qu'adoptent en général les économistes de l'école libérale à l'égard des problèmes de la répartition. Dans ses résultats, sinon dans son point de départ, dans sa méthode et dans son éthique, la politique des hauts salaires pourrait susciter un rapprochement inattendu avec les idées de Sismondi sur la durée du travail, l'hygiène des ateliers, le bien-être ouvrier, la participation des ouvriers au bénéfice matériel des avantages procurés au producteur par le machinisme.

Voilà quelques-uns des principes et quelques-unes des conclusions qui se dégagent de la politique des hauts salaires. Il n'est donc pas exagéré de prétendre qu'au point de vue scientifique l'intérêt d'une politique qui prend parti sur de si graves problèmes théoriques n'est pas mince. Et les applications de cette politique, poursuivie sur une large période, en des milieux économiquement fort différents, offrent à l'économiste une occasion précieuse de vérifier expérimentalement la valeur des théories trop souvent discutées abstraitement à l'aide de la raison pure, à l'ombre de la lumière que projette sur les systèmes la vie économique.

Ces considérations mettent en relief le double intérêt social et scientifique d'une étude sur la politique des hauts salaires. Pour tous les participants à la vie économique, c'est-à-dire pour l'humanité toute entière, c'est un problème angoissant de savoir si cette politique a enfin réussi à réaliser l'harmonie des intérêts des producteurs, des ouvriers et des consommateurs dans une commune et durable prospérité, ou si elle contient en elle un vice intime qui explique son abandon et la rende responsable de la crise économique, avec son cortège de ruines et de chômage.

Quant aux économistes, la doctrine des hauts salaires les invite à soumettre à une vérification expérimentale leurs théories sur la production, la répartition et la distribution des richesses, puisque cette doctrine repose sur le postulat d'un ensemble de relations entre les salaires, les prix de revient et les prix de vente.

En somme, c'est l'ensemble des relations économiques que met en jeu la doctrine des hauts salaires, et la complexité de ces relations n'est pas pour faciliter la tâche de l'interprète. D'autant plus que la notion du haut salaire est impossible à isoler d'un ensemble d'autres apports. La politique des hauts salaires est un véritable corps de doctrines dont le principe de rémunération n'est qu'un élément. Dans le taylorisme, par exemple, le salaire à prime n'est qu'un élément de l'organisation scientifique du travail, qu'on ne saurait dissocier de ses autres éléments pour en apprécier la valeur pratique.

De même, dans la doctrine du fordisme, le haut salaire ne saurait produire ses bienfaisants effets, s'il ne s'accompagne pas d'une organisation méthodique d'ensemble de la production, caractérisée par la fabrication en masse et en série, la standardisation et le développement intense du machinisme et de la division du travail, l'élimination des pertes de temps en travaux non productifs.

Bien mieux : la notion même de haut salaire n'est pas simple et toujours identique à elle-même. Les modes de rémunération du travail peuvent revêtir une grande diversité, et, selon les éléments retenus comme bases de leur calcul, leur valeur économique et sociale est extrêmement inégale.

Trois conceptions principales peuvent être envisagées.

L'une d'elles voit dans le salaire le moyen d'assurer l'existence de l'ouvrier et de sa famille. La théorie du salaire minimum s'y rattache, ainsi que le régime des échelles mobiles de salaires en fonction du coût de la vie et celui des allocations familiales.

Dans une autre conception le salaire se calcule d'après les résultats de l'exploitation, soit qu'il suive la courbe des prix de vente, soit qu'il réserve aux ouvriers une part dans les bénéfices.

Enfin un troisième système tient compte du rendement des ouvriers. Dans le régime le plus simple, cette

conception conduit au salaire aux pièces ou à la tâche, tandis que le salaire au temps est indépendant des quantités produites. Salaire au temps et salaire aux pièces peuvent d'ailleurs se combiner.

Ces divers modes de rémunération n'ont évidemment pas la même influence sur la productivité du travail et, par suite, sur le prix de revient et le prix de vente. Les théories modernes sur le salaire retiennent le rendement comme élément fondamental du prix du travail, et cherchent dans le haut salaire un stimulant à la production, qui permette de réduire, avec la fabrication en masse, le coût de production unitaire.

Les formules de hauts salaires calculés d'après la productivité sont d'ailleurs fort nombreuses et complexes. En général la rémunération se compose de deux éléments. D'abord un salaire de base ou d'affûtage, qui a pour but d'assurer à l'ouvrier le minimum de revenu indispensable pour son entretien et celui de sa famille, et qui varie avec la valeur technique du travail accompli. Un second élément consiste dans des primes variables, calculées sur des données très diverses : quantité, temps, qualité du travail, économie des matières premières ou d'outillage, surveillance. Les primes à la production sont progressives ou dégressives. Dans le système Taylor, des primes élevées récompensent les quantités produites au delà de la tâche exécutée dans le temps minimum par l'ouvrier le plus habile. D'autres combinaisons accordent des primes au-dessous de la tâ-

che de l'ouvrier le plus habile, lorsque l'ouvrier en atteint par exemple les deux tiers (système Gantt); puis au-dessus de la tâche de l'ouvrier le plus habile l'ouvrier touche une prime élevée, mais, pour éviter le surmenage cette prime devient ensuite dégressive.

Enfin les établissements Ford pratiquent un système de hauts salaires sans formule de rémunération aux pièces ni de primes. Tous les salaires sont horaires. Ils comportent un minimum journalier et s'élèvent avec l'ancienneté des ouvriers dans l'usine et selon la nature des travaux.

Pour apprécier la valeur de la politique des hauts salaires, il est indispensable de tenir compte de cette diversité des conceptions et des types de rémunération, ainsi que des éléments autres que le salaire destinés à accroître la productivité du travail, à réduire le prix de revient ou à stimuler la consommation. Il convient en outre, dans l'étude comparée des divers pays où cette politique a trouvé des applications, de ne pas négliger les facteurs psychologiques, économiques, bancaires, géographiques, qui ont pu, d'un pays à un autre, contribuer à imprimer des mouvements différents au rendement ouvrier, aux prix ou à la consommation, et orienté le régime des hauts salaires vers des résultats assez disparates.

Nous réserverons aux Etats-Unis une place prépondérante dans notre étude, et il est à peine besoin de justifier l'importance des développements qui leur seront

consacrés. C'est sur le sol américain que la doctrine des hauts salaires a pris naissance et qu'elle a reçu ses applications les plus durables et les plus sensationnelles. Nous retracerons ses origines, en montrant pourquoi ce pays était prédestiné à lui servir de berceau. Nous décrirons l'évolution de cette politique et nous en observerons les résultats.

Nous exposerons ensuite les applications et les effets de la politique des hauts salaires en Allemagne et en France. Enfin de l'ensemble des faits nous tenterons de dégager une conclusion sur la valeur économique, sociale et scientifique de cette politique et ses possibilités d'avenir.

CHAPITRE PREMIER

La politique des Hauts Salaires et le salaire à primes

Le problème de la main d'œuvre s'est posé dès l'origine avec une grande acuité aux Etats-Unis. A l'époque de la guerre d'indépendance, les treize Etats qui composaient la Fédération Américaine ne comptaient, pour un territoire de près de 2 millions de kilomètres carrés, qu'une population de 6 millions d'habitants, soit guère plus de trois au kilomètre carré. La pénurie d'hommes devait naturellement conduire à la rémunération élevée des salariés, d'autant plus que l'abondance des richesses naturelles du sol et du sous-sol invitait au gaspillage et à la vie large. La marche vers l'Ouest, le défrichement pendant plus d'un siècle jusqu'au Pacifique a porté la superficie des Etats-Unis à près de 8 millions de kilomètres carrés ; pour explorer et exploiter cet immense domaine, l'accroissement normal de la population nationale ne suffisait pas. L'immigration jusqu'en 1840 fut encore trop faible pour combler ce déficit de la main d'œuvre : c'est seulement de 1840 à 1880 et surtout de 1880 à 1914 que son mouvement s'accrut avec une rapidité de plus en plus grande. A partir de 1917, pour

des considérations d'ordre principalement ethnique, des lois sévères ont restreint, puis à peu près tari l'apport étranger. A l'heure actuelle, la population des Etats-Unis s'élève à 123 millions d'habitants environ, soit une densité, très variable d'ailleurs suivant les régions, qui ne dépasse pas 15 individus au kilomètre carré, contre 74 en France.

Bien qu'atténuée par l'afflux ininterrompu des éléments étrangers pendant une période de soixante-quinze ans, la pénurie de main d'œuvre pèse lourdement sur l'économie américaine. Elle explique les tendances modernes de l'industrie aux Etats-Unis : la politique obligatoire des hauts salaires ; la recherche du rendement maximum des ouvriers, qui coûtent cher, et la substitution de la machine à l'homme, qui est rare.

L'industrie américaine, favorisée par l'abondance des matières premières, se trouve au contraire handicapée par deux autres éléments de prix de revient : les salaires et les machines. Il lui fallait donc chercher par ailleurs un moyen de réduire le coût de production pour assurer l'écoulement de ses produits sur le marché national et même à l'extérieur. Elle a résolu le problème par la production en masse, qui grâce aux avantages de la concentration, réalise une réduction du prix de revient à l'unité. Il ne reste plus qu'à trouver la masse des consommateurs capable d'absorber des produits de plus en plus nombreux. L'étendue du marché intérieur, la politique des hauts salaires et des mesures diverses

destinées à stimuler la consommation permettent d'assurer l'adaptation de la demande à la production.

Le système semble fortement construit. Le niveau élevé des salaires, conséquence des conditions économiques propres aux Etats-Unis, est au point de départ et commande toute cette politique. Puis la hausse des salaires apparaît comme un procédé efficace pour stimuler à la fois le rendement des ouvriers et la consommation, en augmentant leur pouvoir d'achat.

Nous saisissons ici un des caractères essentiels de la mentalité américaine, réaliste avant tout, elle ne s'embarrasse pas de théories et cherche les solutions les meilleures dictées par l'expérience. Cette mentalité explique un trait de la politique des hauts salaires bien surprenant pour un esprit imbu des idées européennes : ce sont des chefs d'industrie, un Taylor, un Ford, qui en prennent l'initiative, non par un sentiment de bienveillance pour la classe ouvrière, mais dans la pensée égoïste d'obtenir un meilleur rendement, un prix de revient plus bas et des ventes plus nombreuses. Et les ouvriers américains, après quelques résistances, ont fini par comprendre les avantages de cette politique pour eux-mêmes, sans redouter l'accroissement de productivité qu'elle implique pour eux.

En France, une telle attitude paraîtra trop souvent dangereuse aux patrons, pour qui rogner le prix de revient dans tous ses éléments, y compris les salaires, semble la seule politique de la production. Les augmenta-

tions de salaires leur sont arrachées généralement par des moyens violents, grèves ou menaces de grèves. Quant aux ouvriers, la diminution de la durée du travail et la restriction de l'effort leur semble ordinairement seules conformes à leurs intérêts.

La doctrine du haut salaire semble cependant avoir eu pour premier représentant un Français, M. Lallemand, dans une communication faite à l'Académie des Sciences morales et politiques vers 1880. Mais cette suggestion n'a éveillé à l'époque aucun écho dans les milieux intéressés. Si les patrons ou les ouvriers en avaient eu connaissance, ils se seraient sans doute trouvés d'accord pour la repousser.

Cet hommage rendu à la priorité française de l'idée, il faut reconnaître que c'est aux Etats-Unis avec F. W. Taylor, que prend corps, et pénètre dans la pratique, le principe du salaire à prime.

Le salaire à prime, dans le système imaginé par Taylor est une pièce d'un régime d'ensemble d'organisation scientifique du travail. Il suffit d'indiquer sommairement ici les grandes lignes de ce système, en insistant seulement sur les éléments qui se rattachent à la rémunération du travail. L'organisation scientifique (1) (Scientific management) ou plus exactement, méthodi-

(1) Le mot « Scientifique » n'a pas dans la langue anglaise un sens aussi rigoureux que le terme français « scientifique ». Cf. Dubreuil : *Standards*, p. 115, note 2.

que, rationnelle, consiste à chercher le meilleur rendement du travail manuel par la spécialisation de chaque ouvrier selon ses aptitudes, par la division des tâches plus poussée et étendue des fonctions d'exécution aux fonctions de direction, et surtout par l'application de procédés rationnels assurant l'adaptation précise des gestes à chaque opération et la coordination de toutes les opérations. L'originalité de la méthode consiste surtout dans l'analyse des mouvements et du temps, qui permet d'éliminer les gestes inutiles et de déterminer pour chaque opération les gestes les moins fatigants et les plus rapides.

Cette analyse aboutit à la fixation d'un temps standard, d'après lequel on déterminera un salaire standard.

Cette analyse des temps a pour mérite de mesurer exactement le temps standard de chaque travail et d'en dégager un salaire standard, au lieu, comme dans le salaire aux pièces, de mesurer empiriquement la valeur du travail et de fixer sa rémunération par une approximation incertaine basée sur une appréciation plus ou moins exacte du temps qu'il exige. Cette méthode met le salaire, comme le temps, à l'abri des incertitudes et des discussions suscitées par la détermination du salaire aux pièces qui aboutissaient à en réduire le taux au cours du travail.

Dans la méthode de Taylor le temps standard ne correspond pas au temps moyen d'exécution d'une tâche, mais au temps minimum d'exécution par l'ouvrier le

plus habile, travaillant dans les meilleures conditions possibles, fournissant le maximum d'effort possible et produisant la qualité la plus parfaite.

Le salaire standard correspondant à ce temps « est donc un sommet qu'on n'atteindra généralement pas en pratique, car il représente plutôt un maximum théorique qu'une tâche réellement imposée » (1).

Toutefois, Taylor prévoit une prime considérable, de 30 % du salaire d'affutage payé aux ouvriers moyens, au bénéfice de l'ouvrier qui exécute le travail dans le temps standard. La prime peut s'élever jusqu'à 60 %, mais sans dépasser ce taux. Taylor craint qu'une prime supérieure ne rende les ouvriers « extravagants et dissipés » et ne les entraîne à travailler irrégulièrement.

Dans le système Taylor, le haut salaire constitue un idéal à peu près inaccessible, auquel peut seul atteindre l'ouvrier qui exécute le travail dans les conditions les meilleures possibles et qui est le plus habile. L'immense majorité des ouvriers doit se contenter d'un salaire fixe, sans prime. L'impossibilité de fait de soutenir pendant longtemps le rythme standard ne peut qu'inciter au surmenage les ouvriers tentés par l'appât de la prime.

Cette grave objection a suscité, de la part des disciples de Taylor, de ceux qui lui ont succédé, comme di-

(1) Dubreuil, *op. cit.*, p. 275.

recteurs du travail dans les mêmes établissements, des formules moins brutales, plus souples, qui n'identifient pas l'homme à une machine et tiennent compte de l'influence des facteurs physiques et psychologiques sur le temps du travail.

Le système Gantt conserve pour base le temps standard correspondant à la tâche pleine accomplie par un ouvrier très habile. Mais au lieu de réserver la prime aux ouvriers qui atteindront ce temps record, il alloue des primes aux ouvriers qui réaliseront les deux tiers. Les ouvriers qui accomplissent moins de 63 % de la tâche type dans le temps standard sont payés à l'heure ou à la journée; ils ont un salaire fixe au temps. Les ouvriers qui effectuent plus de 63 % de la tâche normale sans en atteindre le niveau, bénéficient pour la fraction comprise entre 63 % et 100 %, d'une prime progressivement ascendante sur le salaire de base.

Enfin, si la production atteint la tâche-type; le salaire de l'ouvrier est augmenté d'un coup de 33 %. Au-dessus de la tâche normale, la prime augmente mais suivant une progression moins rapide, afin d'éviter le surmenage de l'ouvrier et le gaspillage de sa force de travail.

Le système Gantt, d'après son auteur lui-même, réalise la synthèse du travail à la journée et du travail aux pièces. Il accorde une rémunération au temps aux ouvriers médiocres, incapables d'atteindre la proportion de 63 %, mais qui réalisent néanmoins une tâche mini-

mum au-dessous de laquelle les ouvriers seraient débanchés. Pour ceux qui produisent au moins 63 % de la tâche-type, le mode de rémunération se ramène au salaire aux pièces. L'ouvrier moyen est sûr de recevoir une rémunération et il n'est pas éliminé, comme dans le système Taylor.

D'autres formules de rémunération avec primes ont été imaginées par les auteurs. Le système Halsey détermine un salaire de base correspondant à telle production de base. Si l'ouvrier dépasse cette production, il touche une prime pour chaque objet produit en sus de la production de base; mais le montant de la prime est inférieur, de 40 à 50 % au salaire de base pour quantité normale. Ce système présente un certain nombre d'inconvénients. Il peut arriver à donner une prime supérieure au salaire de base. D'autre part, calculer le salaire de base d'après une production moyenne, et non maximum, c'est limiter les ouvriers moyens au salaire de base tandis qu'ils voient de plus habiles gagner deux ou trois fois plus. Cette inégalité est de nature à décourager les ouvriers moyens, qui ne touchent pas de prime et à susciter les protestations de la classe ouvrière. Enfin le système provoque des révisions de salaires et des contestations, parce qu'il donne une prime trop forte au dernier effort, tandis qu'il ne rémunère pas suffisamment les premiers efforts.

Pour éviter ces inconvénients, le système Rowan substitue à ce régime de primes proportionnelles des pri-

mes de caractère dégressif. Le taux des primes diminue indéfiniment à mesure qu'augmentent les quantités produites, au lieu d'être proportionnelles, comme dans le système précédent. Le salaire est inversement proportionnel au nombre de produits achevés.

Ce système semble, au premier abord, choquer le bon sens et la justice. Il se justifie cependant par de sérieuses considérations. La limite qu'il impose au montant des primes constitue un frein nécessaire à la vitesse excessive de la production, qui risque de compromettre à la fois la santé de l'ouvrier et la qualité des produits. Elle évite la surproduction qui engendrerait le chômage. Elle garantit les ouvriers contre les réductions de salaires, que le patron est porté à effectuer sous le régime des primes indéfinies, à mesure que leur montant s'élève, sous le prétexte qu'il a fixé la tâche de base à un chiffre trop faible.

Enfin, si l'ouvrier reçoit au moins la moitié du boni réalisé, il ne peut se plaindre de subir une injustice, puisque sa part dans l'économie des frais généraux est égale ou supérieure à celle du patron .

Le système Rowan assure aux ouvriers moyens une rémunération progressive, à l'abri d'une révision en cours de contrat. Il encourage leur émulation et les pousse à la production. L'exécution plus rapide du travail réduit les frais généraux de l'entreprise et les ouvriers participent avec le patron de cette économie due à leur plus grande activité. Les ouvriers bénéficient

aussi de l'accroissement de la production qui résulte des perfectionnements de l'outillage et ils cessent d'être hostiles au machinisme.

Le seul grief qu'on puisse adresser au système Rowan, c'est de fixer le salaire de base sur un temps moyen d'exécution du travail et non sur le temps minimum d'exécution. Il laisse donc entier le problème de l'établissement des salaires et prête à des conflits sur le taux du salaire de base, fixé par le patron seul sans chronométrage précis. Ce grief s'évanouit si l'on combine le régime des primes dégressives avec le principe taylorien du temps et de la tâche standard.

Dans les usines américaines, les formules de salaires à primes sont extrêmement variées. La pratique a cherché des barèmes de rémunération susceptibles d'assouplir, d'humaniser la trop grande rigueur de la formule proposée par Taylor. Taylor lui-même eut sans doute corrigé son système, après expérimentation. Il garde la gloire d'avoir assis le salaire sur une base scientifique, à l'abri de la discussion.

Dans la pratique, la tâche-type est parfois, non pas celle qu'accomplit l'ouvrier le plus habile dans les meilleures conditions possibles, mais la tâche fournie par des ouvriers d'une habileté moyenne. Le temps standard s'éloigne ainsi d'un idéal presque théorique et devient plus conforme à la productivité moyenne effective de bons ouvriers. L'analyse des temps est alors effectuée non pas par des professionnels, mais par de sim-

ples employés spécialisés dans ce genre de travail. Le *Time man study*, ou chronomètreur, installé à proximité d'un ouvrier qui accomplit tel travail, enregistre les temps nécessaires pour exécuter les divers mouvements de ce travail. Il poursuit cette étude plusieurs fois sur le même ouvrier, puis sur d'autres, afin de dégager de la comparaison des temps la meilleure moyenne. A cette moyenne, il ajoute un certain pourcentage pour tenir compte de l'impossibilité physique dans laquelle seraient les ouvriers chronométrés de soutenir la même allure pendant toute la journée de travail.

A titre d'exemples, voici les modes de détermination des salaires dans deux entreprises importantes : La *White C^o* de Cleveland (Ohio) et la maison *Dennison* (1).

A la *White C^o*, les ouvriers embauchés sont classés, selon les capacités qu'on leur a reconnues, en dix catégories. Ils peuvent par la suite avancer d'une catégorie à une autre. Chaque catégorie est dotée d'un salaire horaire différent, assez analogue au salaire d'affûtage. Elle touche, en outre, un certain taux de bonus, qui varie avec chaque catégorie. Par exemple, le bonus maximum, correspondant au temps standard, est pour la catégorie 7, de 87 cents pour huit heures de travail.

Ce bonus est ajouté au salaire, si, en huit heures, l'ouvrier a exécuté dans le temps standard 100 % de bonnes pièces. Mais, dans la pratique, l'ouvrier ne peut pas

(1) Dubreuil : « *Standards* », p. 279 et suivantes.

travailler assez vite pour atteindre ce temps standard qui représente le temps théoriquement le plus court. S'il l'approche de 80 %, c'est-à-dire s'il dépasse de 20 % le temps standard, il touchera 80 % de la prime; s'il approche le temps standard de 60 %, c'est-à-dire le dépasse de 40 % il touchera 60 % du bonus. Au-dessous de 60 %, aucun bonus n'est payé, le rythme du travail n'étant pas jugé suffisant pour justifier une prime. L'ouvrier, dans ce cas, touche uniquement le salaire horaire.

Dans cette méthode, l'étude des temps n'aboutit pas à établir des prix pour les différentes pièces, mais seulement des temps qui serviront à calculer le salaire horaire.

Au classement du personnel en dix catégories, on peut faire l'objection suivante : si un même travail est accompli par deux ouvriers appartenant à deux catégories différentes, ils ne recevront pas le même salaire. En dehors de la vitesse, il y a d'ailleurs d'autres qualités, et généralement on n'en tient pas compte.

La C^o *Dennisson* a essayé d'adapter le salaire de base à ces qualités par des cotes spéciales. Le salaire horaire de base est divisé en catégories, et l'on s'efforce de rémunérer les qualités personnelles de l'ouvrier, en dehors de sa production brute. Une *cote spéciale de production* est attribuée à chaque ouvrier selon le niveau auquel il a l'habitude de maintenir sa production en proportion du temps standard. Une *seconde cote* s'applique à la *qualité du travail* constatée au contrôle, notamment par

la proportion de pièces de bonnes qualités habituellement reçues. 3^e cote : *L'adaptation facile et rapide* à toutes sortes de travaux. 4^e cote : *Assiduité et initiative* : on peut toujours compter sur l'ouvrier, qui ne s'absente pas sans raison sérieuse, et il n'a pas besoin d'un chef derrière lui pour le faire travailler.

Enfin la cote : *Valeur générale*, constate que l'ouvrier est resté longtemps au service de la maison, qu'il connaît ses habitudes et a acquis l'esprit de coopération.

La seconde partie du salaire à l'usine Dennison n'est pas formée par un bonus spécial à chaque catégorie. C'est un salaire de classe ou de catégorie, qui correspond à la division des travaux de l'usine selon trois classes de difficultés.

Dans la pensée de son auteur, le système Taylor ne concerne pas seulement l'organisation scientifique du travail manuel ; il s'applique à l'ensemble des agents de la production : au travail de direction aussi bien qu'au travail d'exécution.

Par exemple le contrôle des temps et le système des primes régissent le personnel des bureaux comme la main d'œuvre manuelle proprement dite.

Dans l'usine de la *White Co*, par exemple (1), pour un personnel d'environ 2.500 personnes, on compte une trentaine de spécialistes *Time study men*, *Efficiency*

(1) Dubreuil : *Standards*, p. 125 et suiv.

experts chargés exclusivement, sous la direction d'un ingénieur, de l'étude méthodique de tout le travail effectué dans l'usine, depuis le travail de simple manutention jusqu'à celui des dactylographes : celles-ci, comme le reste du personnel, travaillent sous le régime des primes.

Les *Time study men* ne poursuivent pas l'étude du travail dans un laboratoire spécial, mais en circulant continuellement dans les ateliers. Ils étudient les conditions réelles de la production et recherchent sans cesse, avec le concours permanent des chefs d'équipe, des contremaîtres et des ouvriers eux-mêmes, les moyens les plus propres à l'accroître, par une meilleure utilisation des machines, ou par l'adoption de nouveaux outillages.

« L'étude du travail n'a pas exactement pour but la diminution constante des « prix de façon », mais bien plutôt la diminution du *temps de façon*, ce qui, malgré les apparences, n'est pas tout à fait la même chose » (1).

Dans l'usine *White Co*, comme dans un nombre croissant d'entreprises, il n'y a pas proprement de prix de façon, mais seulement des temps alloués pour un travail donné.

La recherche perpétuelle des procédés de travail les plus efficaces n'est pas limitée au travail des ouvriers. Tout le personnel de la maison, même le personnel de commandement, travaille d'après un système de primes, qui conduit automatiquement chacun à étudier les moyens d'accroître son rendement. « Un contremaître

(1) Dubreul, *op. cit.*, p. 126.

ou chef d'atelier, par exemple, se trouve avoir comme les ouvriers un certain salaire fixe. Mais par son activité personnelle, il peut l'augmenter par diverses primes superposées. Ainsi par exemple, placé à la tête d'un certain service, et chargé d'exécuter un certain nombre d'opérations sur des pièces en cours d'exécution, il reçoit du service qui a assuré les opérations précédentes une certaine quantité de pièces. Ces pièces dûment contrôlées sont soigneusement portées sur une comptabilité spéciale. Ses propres opérations terminées, il devra passer la même quantité de pièces au service suivant. Mais, en cours de travail, une certaine quantité de ces pièces pourront être détériorées par malfaçon ou autrement. Afin qu'il ait un intérêt direct à livrer autant de pièces qu'il en a reçu, il touchera une certaine prime s'il livre le total, et cette prime décroîtra en proportion de la différence constatée entre l'entrée et la sortie.

D'autre part, tout le personnel placé sous ses ordres touchant un salaire augmenté d'une prime à la production, il touchera encore une autre prime calculée sur l'importance totale des primes touchées par ce personnel. De cette façon, il est poussé par un intérêt direct à mettre ses ouvriers en position de toucher la prime la plus élevée possible en veillant à mettre ordre à tout ce qui pourrait les retarder dans leur travail.

De plus, il doit veiller à la propreté de son « département » en assurant le nettoyage avec un certain nombre d'hommes et une certaine quantité d'outillage et de produits divers. Il dispose pour ce nettoyage d'un cer-

tain budget sur lequel, s'il réussit à faire des économies, il touchera encore une prime proportionnelle » (1).

Dans certaines usines, notamment à la *National Tube Co* de Mackeesport (Pennsylvanie), les contre-maîtres touchent aussi une prime spéciale selon la proportion décroissante des accidents qui frappent le personnel placé sous leurs ordres (2).

Avec le total de ces divers chiffres, chacun des chefs de service fait l'objet d'un calcul spécial, duquel on déduit chaque mois le pourcentage de son *efficiency*.

Dans toutes les usines organisées sur la base du taylorisme, notamment à l'usine White, tout le personnel de la base au faite est intégré dans cette vaste mécanique et intéressé à un titre quelconque au progrès de l'*efficiency*. Le personnel des bureaux a-t-il à procéder à une expédition de catalogues ? Un *Time study man* vient s'installer parmi les employés avec ses diagrammes et son chronographe, et procède à une minutieuse étude d'après laquelle on établit une prime spéciale.

Les fiches de travail elles-mêmes, les bulletins d'expédition comme tous les travaux dactylographiques, sont faits d'après le même système. Voici, en ce qui concerne les dactylographes, une liste partielle, empruntée à la Dennison Co, des erreurs typiques pour lesquelles

(1) Dubreuil, *op. cit.*, p. 128-129.

(2) Dubreuil, *op. cit.*, p. 129, note I.

elles peuvent être tenues responsables et qui, par conséquence, peuvent avoir une répercussion sur leur salaire :

Erreurs typographiques de toute espèce;

Fausse frappe;

Mauvais alignement;

Mauvais espacement;

Orthographe incorrecte;

Erreurs de chiffres, de comptes, d'addition, de totaux, etc...;

Mauvaise apparence du travail due à un mauvais gommage ou à des corrections trop fréquentes;

Omissions de lettres, de mots, de lignes, articles, modèles, numéros d'ordre, etc... (1).

La brève description de quelques systèmes et applications inspirées des idées de Taylor montre quelles modifications ses conclusions pratiques ont subies à l'épreuve des faits. C'est au prix de cet assouplissement qu'elles ont réussi à vaincre les méfiances que Taylor a rencontrées de la part des ouvriers et même des patrons. Suivant la mentalité américaine, qui s'attache plus à l'expérience qu'aux théories, les usines des Etats-Unis sont en perpétuelle transformation, et toute une littérature spéciale continue à étudier les problèmes du travail et de la production à la lumière des faits de chaque jour.

(1) Dubreuil, *op. cit.*, p. 133.

Cette évolution s'exprime dans le langage américain, qui a substitué au *Système Taylor* l'expression de *scientific management*.

Il convient maintenant de dégager de cette évolution la portée d'application que donnent à la politique des hauts salaires les doctrines issues du taylorisme, ainsi que les objectifs qu'ils poursuivent en préconisant leur mode de rémunération du travail.

Dans le système élaboré par Taylor, le haut salaire, nous l'avons vu, ne tient qu'une place modeste. Sans doute l'ouvrier habile, qui atteint ou dépasse la tâche standard, touche-t-il une prime fort importante, qui peut osciller entre 30 % et 60 % du salaire de base. Mais la tâche-type est appréciée dans des conditions si rigoureuses qu'elle constitue un idéal difficile à atteindre et à peu près impossible à dépasser. La masse des ouvriers moyens n'a pas accès à cette Terre Promise, et doit se contenter du salaire sans prime.

Les assouplissements apportés tant à la détermination de la tâche-type qu'au calcul des primes, ont « humanisé » cet idéal théorique et permis à tous les ouvriers l'espoir d'un haut salaire, s'ils dépassent d'une certaine proportion le rendement de la moyenne.

Dans la réalité quotidienne, l'étude des temps se fait dans des conditions tout à fait différentes de celles que réalisa Taylor dans ses célèbres expériences. « Il faut bien se rappeler que, lorsqu'il les poursuivait, il étudiait du travail qu'il avait exécuté lui-même lorsqu'il avait

autrefois travaillé comme ouvrier. Il pouvait donc arriver qu'il poursuivît son étude sur un ouvrier ayant moins d'expérience professionnelle que lui et, de ce fait, il pouvait corriger les mouvements qu'il voyait faire. »

Aujourd'hui l'étude des temps est faite ordinairement non par des professionnels, mais par des employés spécialisés dans ce genre de fonction, qui observent, non pas dans des conditions particulièrement bien choisies, sur des ouvriers d'élite, mais dans le milieu même de l'atelier, et sur des ouvriers différents. La tâche-type arrêtée comme base de calcul des temps s'est ainsi rapprochée de celle qu'un ouvrier d'une certaine habileté est capable de réaliser.

D'autre part, second aspect de l'assouplissement du régime des primes, les barèmes imaginés par les successeurs de Taylor ne réservent pas les primes aux ouvriers qui atteignent la tâche et le temps standards : ils en attribuent une part à ceux qui s'en sont rapprochés dans une certaine proportion minimum.

Dans le système Gantt, par exemple, tous les ouvriers touchent une prime dès qu'ils réalisent au moins 63 % de la tâche-type, et le taux de la prime augmente progressivement à mesure que l'ouvrier se rapproche de cette tâche. S'il atteint ce niveau, la prime fait un bond à 33 % du salaire de base ; elle augmente ensuite, mais à taux dégressif, lorsqu'il dépasse le niveau-type.

A l'usine White de Cleveland, une prime est acquise dès que l'ouvrier approche le temps standard de 60 %

Elle est de 60 % du bonus fixé pour la réalisation de la tâche-type et s'élève proportionnellement jusqu'à 100 % dans la mesure où l'ouvrier se rapproche du temps-type.

Dans les systèmes Halsey, Willans et Rowan, on prend pour point de départ un salaire de base correspondant à une production de base. La prime est proportionnelle et illimitée dans les deux premiers systèmes, dégressive dans le troisième. Le haut salaire est ici plus facile à obtenir que dans les barèmes de Taylor et même de Gantt, puisque tous les ouvriers, à condition de dépasser une tâche moyenne, peuvent toucher des primes.

Si elles se montrent plus généreuses dans l'octroi des hauts salaires, ces méthodes ont, par contre, l'inconvénient de choisir comme point de départ des primes une tâche et un salaire empiriquement fixés. Cet arbitraire risque de laisser prise à la discussion de ces éléments et de susciter des conflits entre le patron et les ouvriers si l'entrepreneur voit s'élever à un niveau trop haut le montant des primes, et prétend reviser le barème, sous le prétexte que la tâche moyenne est trop faible et le salaire de base trop élevé.

La portée d'application des hauts salaires sous le régime taylorien mérite d'être examinée en second lieu, au point de vue des catégories de personnel ou d'entreprises appelées à en bénéficier. Une des originalités de Taylor, nous l'avons vu, est d'avoir étendu ses préoccupations d'organisation scientifique du travail à toute les catégories de la main d'œuvre, non seulement aux tra-

vailleurs d'exécution manuelle, mais au personnel de surveillance (contremaîtres) et de bureau et même au personnel de direction.

La division du travail et le régime des primes s'appliquent à toutes ces catégories. Dans les usines taylorisées, nous avons relevé l'allocation de primes aux ouvriers, aux contremaîtres, aux chefs d'atelier, aux dactylographes, aux chefs de service même.

Quant aux catégories d'entreprises, c'est surtout dans l'industrie que l'organisation scientifique du travail s'est répandue. Taylor avait cependant envisagé son application comme devant être d'une portée générale, et des efforts ont été faits pour l'introduire dans le commerce, dans les administrations, et même dans la vie domestique. Des systèmes de primes fonctionnent dans les grands magasins et même dans certaines administrations.

Mais l'application du régime taylorien des primes trouve une limite dans l'importance de l'organisation administrative qu'elle exige. Sans parler du personnel de *Time study men*, qui, dans l'usine de la White C^o ne dépasse pas une trentaine de personnes sur un effectif total d'environ 2.500 membres, le contrôle des éléments très variés et très complexes qui entrent dans le calcul des primes dans la détermination du pourcentage d'*efficiency*, nécessite un personnel considérable de techniciens, de surveillants et de comptables, qui augmente notablement les frais généraux, et serait hors de pro-

portion avec les dimensions des petites entreprises. Aussi le régime des primes avec la précision de méthode que lui donne le taylorisme, est-il l'apanage des grandes entreprises, et surtout de la grande industrie. C'est seulement grâce à la concentration et à la production en masse que dans les grosses usines l'augmentation de la productivité peut couvrir et même dépasser l'énorme accroissement des dépenses affectées au personnel des bureaux.

Cette augmentation de la production, c'est l'objectif essentiel poursuivi par le Taylorisme. Elle comporte deux facteurs : l'accroissement du rendement et la diminution des frais généraux. Tout est mis en œuvre par Taylor pour porter au maximum le rendement individuel de chaque membre du personnel : division du travail plus poussée et étendue aux agents de surveillance, d'administration et de direction ; affectation de chaque individu à la tâche la plus convenable à ses aptitudes ; analyse minutieuse des mouvements les plus appropriés à chaque travail et élimination des mouvements inutiles ; analyse du temps nécessaire pour chaque mouvement ; instructions données aux ouvriers d'après ces analyses préliminaires, et contrôle incessant de leur activité, de leur *efficiency*. L'ouvrier qui se conforme à ces instructions réussit à faire une tâche donnée en moins de temps et avec moins de fatigue que s'il l'exécute suivant les traditions empiriques du métier.

Grâce à cette organisation scientifique, la production

réalisée dans une journée par l'ensemble du personnel de l'entreprise est sensiblement accrue : on connaît les expériences fameuses faites par Taylor et décrites dans son ouvrage sur l'organisation scientifique du travail.

Dans cette organisation, la prime joue le rôle de stimulant. C'est elle qui décide l'ouvrier à ne pas se livrer à la « flânerie systématique », écueil du salaire au temps, mais à se conformer aux instructions du chef d'atelier pour ses mouvements et à tendre le rythme de l'exécution de son travail jusqu'au temps de la tâche-type.

Est-ce à dire que le système des primes n'ait pour objectif que l'accroissement indéfini de la vitesse d'exécution du travail ? On a souvent fait grief à Taylor de pousser les ouvriers au surmenage et il semble bien que, dans leur esprit, la prime soit la récompense de la rapidité.

Tel n'est peut-être pas le sens profond de la méthode des primes dans le taylorisme. On a pu reprocher au salaire aux pièces et au système Halsey, en proportionnant le salaire, ou les primes, au nombre des pièces exécutées, de conduire au surmenage, aux malfaçons, à la revision des barèmes. Or, Taylor propose lui-même aux ouvriers une méthode de travail qui leur permet de faire plus de besogne dans les mêmes temps, en se fatiguant moins. A ses yeux, c'est moins la vitesse qui compte que la perfection du procédé et l'*efficiency* du geste, et il condamne énergiquement le procédé élémentaire qui

consiste à établir des salaires empiriques, dont la compression périodique et systématique forcera l'ouvrier à augmenter de plus en plus sa vitesse. L'établissement expérimental et scientifique de la tâche-type et du temps standard comme base du salaire met au contraire la rémunération à l'abri des discussions et des révisions.

Dans les listes de primes des usines taylorisées, nous en avons d'ailleurs relevé un grand nombre qui récompensent non pas la vitesse d'exécution, mais la qualité, plus largement, les diverses sortes de qualités que peut englober le terme si compréhensif d'*efficiency*. Des cotes spéciales sont même affectées à des qualités personnelles indépendantes de la production brute, par exemple à l'usine Dennison.

L'accroissement du rendement quantitatif et qualitatif, l'*efficiency* de plus en plus poussée : tel est le but de l'organisation scientifique, de l'allocation de primes. Cet effort doit aboutir, en définitive, à une réduction du prix de revient. Sans doute, les hauts salaires, les dépenses administratives de contrôle et d'établissement des primes, viennent-ils grossir sensiblement le cout de production. Mais l'économie du système Taylor consiste à obtenir une augmentation de la productivité qui compense, et au-delà, ces charges supplémentaires. Les primes obtiennent des ouvriers l'exécution d'une tâche dans un moindre temps, c'est-à-dire du plus grand nombre de pièces dans une même journée. Les frais généraux constants restant les mêmes, il en résulte une diminution de

ces frais par unité produite, donc un accroissement de la productivité de l'entreprise. Comme le taux des primes est toujours inférieur, même dans le système Halsey, au taux unitaire, résultant du salaire de base, l'augmentation du prix de revient unitaire résultant de l'allocation des primes est nécessairement inférieur à l'accroissement du nombre des unités produites. La différence est surtout sensible dans le système Taylor qui laisse sans récompense toutes les tâches inférieures à la normale, et dans les barèmes de primes dégressives.

En résumé, le système des primes, comme l'ensemble de l'organisation scientifique, poursuit l'augmentation de la production et du profit des entreprises. C'était un objectif bien naturel de la part de Taylor et de ses disciples, qui ont été des chefs d'entreprises. Par son caractère scientifique leur méthode dépasse d'ailleurs un idéal purement égoïste, et elle est largement développée dans l'ensemble de la production. L'accroissement de la production a d'ailleurs toujours été la préoccupation essentielle de l'école classique, à laquelle le taylorisme se rattache par la non-intervention de l'Etat. Pour les économistes classiques, le bien-être universel doit résulter de l'augmentation de la masse des biens et de l'abaissement des prix de revient.

Les problèmes de la répartition passent pour eux, comme pour Taylor, au second plan. Les primes ne sont, aux yeux de Taylor, qu'un stimulant de la productivité. Il mériterait cependant la reconnaissance de la classe

ouvrière, pour avoir cherché à lui éviter les mouvements inutiles ou fatiguants, et surtout pour avoir démontré par la relation du salaire et du rendement, que la politique des salaires bas est nuisible aux entrepreneurs, et qu'ils ont intérêt à bien rétribuer leurs ouvriers, d'ailleurs en fonction de leur rendement.

Ces idées nouvelles heurtaient les conceptions traditionnelles des patrons, habitués à voir dans les salaires un élément essentiel du prix de revient à réduire au minimum, et des ouvriers accoutumés à considérer le patron comme un adversaire, auquel on ne doit accorder que l'effort minimum. Elles ont fini par triompher aux Etats-Unis. Les patrons et les ouvriers de la grande industrie ont compris combien était décevant l'antagonisme traditionnel, et que la formule de Taylor, assouplie par la critique était autrement avantageuse pour les deux parties.

CHAPITRE II

La politique des Hauts Salaires et la doctrine de Ford

Le taylorisme a fait la conquête de la grande industrie américaine. Elle a adopté les méthodes d'organisation scientifique que préconisait son fondateur, et continue à les perfectionner à la lumière de l'expérience quotidienne. La méthode de rémunération à primes, fondée sur l'intérêt qu'a le producteur pour accroître la productivité de son entreprise, à élever les salaires de son personnel, a conduit à la politique des hauts salaires.

Cette politique qui a connu depuis la guerre, aux Etats-Unis, un remarquable essor, arrêté seulement par la dernière crise, a trouvé son point d'appui dans les idées de Taylor. Elle ne s'est pas toutefois exprimée par la formule du salaire à prime et de nouveaux arguments ont été présentés en sa faveur. Nous nous proposons d'étudier maintenant l'apport pratique et doctrinal du « fordisme » à la politique des hauts salaires.

Evidemment tout n'est pas nouveau dans les méthodes suivies par le grand capitaine de l'industrie automobile. Dans une large mesure, l'organisation de ses usines s'inspire du principe du taylorisme : ne sont-ils pas des

règles de bon sens, nées de l'observation des faits plutôt que par des raisonnements *a priori*. En bon américain, Ford leur a emprunté ce que son expérience l'autorisait à en retenir, et a ajouté ce qu'elle lui dictait.

Dans les ateliers de Detroit, on retrouve la division du travail, poussée aussi loin que possible. Le machinisme intervient sans préoccupation du coût de l'outillage dès qu'il s'agit de produire avec plus de rapidité, de perfection ou d'économie. Vitesse, qualité, économie dans le prix de revient sont les trois grandes directions de l'organisation.

L'économie est cherchée partout. Dans le temps d'exécution du travail : le travail à la chaîne oblige chaque exécutant à suivre un rythme général et met à portée de la main les pièces qu'il doit transformer, sans qu'il perde de temps à les chercher.

Tout gaspillage de forces économiques éveille ses sarcasmes : « Prenons, écrit Ford, quelques cas de gaspillage, par exemple, celui de l'énergie. La vallée du Mississippi manque de charbon, mais elle est traversée par un courant d'énergie potentielle, le fleuve Mississippi, qui peut s'évaluer à des millions de chevaux. Cependant les habitants de ses rives, lorsqu'ils ont besoin d'énergie ou de chaleur, achètent du charbon apporté à grands frais d'une distance de plusieurs centaines de milles et qui, par conséquent, revient à un prix dépassant de beaucoup sa valeur d'énergie ou de chauffage. »

Mais Ford n'hésite pas à modifier telle partie de son

outillage si la nouvelle machine, quelque coûteuse qu'elle soit, doit donner une pièce de meilleure qualité. Quand la forme d'une pièce a été déterminée, après expérience, comme la plus simple, la plus pratique, la plus solide et la plus économique, on charge les services d'outillage de préparer une machine pour la fabriquer avec le maximum de vitesse et de perfection. Tandis que dans toute l'usine, la loi est l'économie, ici pas d'autre loi que celle du but à atteindre, sans égard aux sommes que pourra coûter la préparation.

Ce crochet qu'un ouvrier pourrait faire en quelques minutes, et qui pèse seulement vingt grammes, va-t-il exiger la construction d'une machine savante et monumentale ? Cette machine sera-t-elle coûteuse ? Autant de question auxquelles on n'accorde pas la moindre attention... Le résultat seul compte, et il s'agit simplement de savoir si la machine finie donne toute satisfaction en exécutant avec rapidité et au besoin par millions, un objet qui sera de ce fait devenu pratiquement sans valeur » (1).

Vers le milieu de l'année 1927 les rapports des agents de vente signalent à Ford que la clientèle se détourne de sa voiture, qu'on trouve d'un style démodé. Il n'hésite pas à arrêter sa fabrication, à licencier son personnel de 60.000 hommes, et à faire préparer un outillage pour

(1) Dubreuil, Standards p. 234.

fabriquer une nouvelle voiture de même prix que l'ancienne, mais plus élégante et plus confortable.

La recherche méthodique de l'économie conduit à l'intégration. La possession des mines de fer et de charbon, de forêts, la plantation de caoutchoutiers au Brésil, assurent à l'entreprise l'indépendance de ses matières premières et supprime le profit des intermédiaires. Des fours à coke fournissent le gaz nécessaire pour chauffer la station centrale de force, d'une puissance de 270.000 chevaux, pour fondre le verre dans la verrerie, et pour beaucoup d'autres usages. Les sous-produits : benzol, etc... sont utilisés dans l'usine même. L'utilisation totale des déchets et des sous-produits évite des pertes, et, pour utiliser les machines au maximum de leur productivité, Ford fabrique les mêmes produits sans rapport direct avec son industrie par exemple de la farine.

Ce sont là des applications poussées à leur extrême limite, du principe de l'organisation scientifique de la production.

Le système de rémunération est au contraire fort différent de celui des usines taylorisées, et le contraste est frappant entre l'usine White, par exemple, et les usines Ford. Chez Ford, aucun travail n'est payé aux pièces ou à la prime. Tout le personnel est rémunéré selon un salaire horaire. Un salaire minimum de cinq dollars est assuré à tous les ouvriers qui n'ont pas plus de deux mois de présence à l'usine. Après deux mois, ils sont augmentés d'un dollar, puis davantage, selon les tra-

vaux et l'ancienneté. Seuls les spécialistes comme les outilleurs peuvent recevoir dès leur entrée un salaire plus élevé.

D'autre part, on ne rencontre pas dans les usines Ford les *Time study men* qui sont une des caractéristiques des entreprises taylorisées.

Ainsi, pas de tâche normale, scientifiquement déterminée, pour servir de base au calcul du salaire et des primes de rendement. Pas de chronomètres chargés de déterminer le temps-type de chaque tâche. Pas de calcul compliqué du salaire en fonction du rendement, de l'*efficiency*. La rémunération est déterminée au temps, même pas aux pièces, d'après la nature des travaux et l'ancienneté. C'est une différence fondamentale et des plus dignes de remarque avec le système Taylor. Le salaire, indépendant du rendement, de la vitesse d'exécution du travail, de la qualité, n'est pas conçu comme un stimulant de l'activité ouvrière, de la rapidité ou de l'attention. Les salaires varient uniquement selon l'ancienneté et le degré de difficulté des travaux. Ce système peut se rapprocher de celui que nous avons observé à l'usine Dennison, qui, toutefois corrige par des cotes spéciales, attribuées aux qualités personnelles de chacun la rémunération fixée d'après les classes de salariés.

La fixation du salaire indépendamment du rendement mérite d'autant mieux d'être signalée que les usines Ford ont acquis la réputation d'être probablement celles

où la productivité du personnel et du matériel a atteint son plus haut degré. Faut-il en conclure avec Dubreuil (1), que « cette haute productivité ne dépend alors toute entière que d'une organisation du travail assez parfaite pour rendre inutile tout autre moyen accessoire d'accélération », et y voir « une preuve éclatante de ce que la perfection de l'outillage, la parfaite logique apportée dans la coordination des opérations, la recherche systématique de toutes les économies possibles, sont aujourd'hui, dans une entreprise industrielle vraiment moderne, les facteurs presque uniques du succès. »

Il convient d'ajouter que l'organisation matérielle des ateliers en offrant au personnel le maximum de propreté, de sécurité et d'hygiène, et la limitation du temps de travail à cinq jours (40 heures) par semaine, créent une atmosphère physiologique et psychologique favorable au développement de l'activité des ouvriers.

Enfin les hauts salaires, même indépendants du rendement, contribuent certainement à renforcer un état d'esprit favorable à la productivité, surtout chez des ouvriers américains déjà préparés par la pratique semi-séculaire du taylorisme aux Etats-Unis, à comprendre qu'un bon rendement est conforme à leurs intérêts propres.

Un industriel aussi avisé que Ford ne manque pas de démontrer aux chefs d'entreprises le bénéfice qu'ils doivent eux-mêmes retirer de la politique des hauts sa-

(1) Standards; p; 231

lares. « Les gros salaires contribuent à l'abaissement du coût de fabrication », puisqu'il faut « deux ou trois ouvriers mal payés pour remplacer un ouvrier bien payé » (1).

Le mérite de Ford est d'avoir trouvé dans l'observation des faits un nouvel argument assez simple et pratique pour faire impression à la fois sur les entrepreneurs et sur la masse ouvrière. Les hauts salaires augmentent le pouvoir d'achat des ouvriers, et ils l'augmentent d'autant plus que les prix étant plus réduits, leur salaire réel est plus élevé. La politique des hauts salaires est donc avantageuse pour tout le monde; elle permet aux ouvriers d'élever leur niveau de vie; l'abaissement des prix résultant de la réduction des prix de revient profite aux consommateurs et, comme la population ouvrière forme la grande majorité de la masse consommatrice, leur pouvoir d'achat accru se traduit par une augmentation de la demande. Cette augmentation permet à son tour aux industries de produire en plus grande masse, à prix de revient encore réduit, tout en élevant encore le niveau des salaires. C'est un circuit fermé dans lequel tout le monde trouve son compte.

C'est Ford qui a insisté le premier sur cette idée que l'argent distribué en hauts salaires aux ouvriers revient, par un circuit fatal, aux industriels. Cette conception explique son geste en apparence paradoxal, mais com-

(1) Ford, *Ma vie et mon œuvre*, p. 168.

bien suggestif, au lendemain de la débacle de la Bourse de New-York en octobre 1929. Au lieu de réduire les salaires, pour rétablir l'équilibre de ses entreprises menacé par la baisse des commandes, il estime qu'une telle réduction affaiblirait encore les demandes ; pour augmenter la consommation, il élève les salaires : à partir du 1^{er} décembre 1929, il porte le salaire dans ses usines de 6 dollars à 7 dollars par jour.

Cette conception de la production et des hauts salaires repose sur l'idée d'une interdépendance économique entre les producteurs et les consommateurs. A la notion de collaboration du capital et du travail, base des conclusions du système Taylor, la doctrine Ford ajoute celle d'une collaboration de la production et de la demande, en envisageant tour à tour les salariés comme des agents de la production et comme la masse essentielle des consommateurs. Ceux-ci, trop négligés par l'école classique, prennent dans la vie économique la place éminente que Bastiat avait su leur assigner.

Ce point de vue n'avait pas échappé à Taylor, et on en relève l'expression dans une de ses correspondances de 1911 (1).

« La plupart d'entre nous voient seulement deux parties dans les transactions relatives au travail : les ouvriers et les employeurs. Nous négligeons ainsi d'en apercevoir une troisième, qui est celle formée par toute

(1) Cité par Dubreuil. Nouveaux standards p. 311.

la population, ou autrement dit, les consommateurs qui achètent les produits, et se trouvent ainsi payer à la fois les profits des employeurs et les salaires des ouvriers. Les droits de cette troisième partie sont donc plus grands que ceux des deux premières, et elle doit recevoir sa juste part de tout nouvel avantage. En fait d'ailleurs, et au premier coup d'œil, l'histoire industrielle montre que finalement le public a toujours reçu la plus grande part des avantages provenant de toute amélioration de la production industrielle. »

Ford donne à ces vues, demeurées théoriques, toute leur valeur pratique. Le consommateur devient son objectif final. Le but que poursuit sa politique de la production et des hauts salaires, c'est de fabriquer au plus bas prix possible un article d'excellente qualité pour un public de plus en plus étendu. Il vise ainsi à satisfaire le plus de besoins du plus grand nombre d'individus en donnant aux entreprises le plus de commandes possibles et aux ouvriers les meilleurs salaires possibles.

La condition essentielle de cette circulation économique, c'est la production en masse, qui permet d'abaisser les prix tout en élevant les salaires. C'est donc la demande qui doit mettre en branle cette circulation et en assurer le cours régulier. La politique de Ford devient ainsi, au premier chef, une politique d'excitation permanente de la consommation, appelée à absorber une masse croissante de produits de moins en moins coûteux.

Ford et ses imitateurs, comme d'ailleurs les industries taylorisées, ont été ainsi amenés à organiser méthodiquement la poursuite du « dernier consommateur ». Cette nécessité d'une adaptation constante, non de la production à la demande, mais de la demande à la production, c'est le point névralgique de l'édifice économique construit par Ford, et de toute politique de hauts salaires et de production massive. C'est l'arrêt brusque de la demande, causé par la crise de 1929, qui semble avoir montré le vice du système et déterminé sa chute. Aussi réservons-nous l'examen des méthodes d'organisation de la demande pour le moment où nous étudierons les effets de la crise économique sur la politique des hauts salaires. Examinons-en d'abord les résultats au cours du brillant essor qu'ont connu les Etats-Unis de 1922 à 1929. C'est précisément à cette politique de la production en masse et des hauts salaires que l'opinion toute entière a attribué le mérite de cette prospérité sans précédent et qu'elle a cru éternelle.

CHAPITRE III

Les résultats de la politique des hauts salaires avant la crise de 1929

§ 1^{er}. — PORTÉE DE LA POLITIQUE DES HAUTS SALAIRES

Avant d'analyser les diverses répercussions économiques de la politique des hauts salaires, il convient, comme nous l'avons fait pour les industries taylorisées, de faire les réserves nécessaires sur la portée d'application. Ce serait une erreur de croire que l'ensemble de la main d'œuvre américaine a eu sa part de cette distribution généreuse des salaires.

Tout d'abord, l'allocation de hauts salaires est subordonnée à la possibilité pour les entreprises de compenser par un accroissement du rendement et par une organisation rationnelle de la production l'augmentation des frais généraux résultant de la hausse des salaires. Elle se limite par conséquent aux grandes entreprises concentrées, disposant de capitaux, d'outillage et de main d'œuvre assez puissants pour produire une grande masse d'articles en série. Les salariés des entreprises

moyennes ne peuvent prétendre au bénéfice des hauts salaires.

Pour la même raison, le taux des salaires est susceptible de varier dans chaque entreprise avec sa situation financière propre, l'importance de ses frais généraux et des commandes qu'elle reçoit. La position géographique des usines est susceptible d'influer sur les salaires comme sur les autres éléments du coût de production.

Enfin le niveau des salaires, nous l'avons déjà observé, n'est pas identique pour tout le personnel de la grande industrie. Dans les entreprises taylorisées, il varie avec les barèmes de primes adoptés, et avec la productivité propre de chaque agent de la production, parfois même, avec ses qualités personnelles. Dans les usines du type Ford, il varie en fonction de l'ancienneté et de la nature des travaux effectués.

Il convient, enfin, de tenir compte de l'âge des ouvriers et de la puissance plus ou moins grande des organisations syndicales.

Quelques chiffres permettront de se faire une idée de la diversité des salaires aux Etats-Unis, à la veille de la crise de 1929. A cette époque, un ouvrier moyen y gagne, en général, 5 ou 6 dollars par journée de travail; un ouvrier habile et très laborieux peut atteindre aisément 10 dollars. Les ouvriers du bâtiment, de l'habillement et de la fourrure, les ouvriers imprimeurs, grâce

à la puissance de leurs syndicats, sont parvenus à faire monter les salaires jusqu'à 15 ou 16 dollars. On a calculé qu'un maçon américain gagne en 8 heures autant que le maçon de Londres en 28 heures et celui de Paris en 80 heures (1).

Mais c'est seulement lorsqu'ils sont jeunes, de 18 à 45 ans, que les ouvriers des Etats-Unis gagnent beaucoup. Les ouvriers âgés de plus de 50 ans sont d'ailleurs peu nombreux. Au 20 février 1930, l'usine Ford de la Rivière-Rouge comptait sur un effectif total de 90.731 ouvriers, 82.795 de moins de 50 ans et 7.936 de plus de 50 ans (2).

Dans certaines régions, les ouvriers sont très mal payés. Notamment dans l'industrie textile, qui traversait une crise avant la crise générale d'octobre 1929, les ouvriers ne gagnaient que 3 dollars dans la région du Nord, par exemple dans le Massachussets et moins de 3 dollars dans la région du Sud, par exemple dans la South Carolina.

A la veille de la crise de 1929, sur 30 millions de travailleurs salariés, 16 millions gagnaient par semaine moins de 25 dollars; 11 millions gagnaient 25 dollars 40 cents, et 3 millions, entre 40 et 65 dollars (3).

(1) Lewis Corey (*Labor Age*, septembre 1929) cité par Mikol, *Prosperité américaine et Fordisme. Le point de vue d'un ouvrier américain*.

(2) Ford et Crowther, *Le progrès*, Trad. Foerster, p. 92.

(3) Lewis Corey, *Labor Age*, septembre 1929.

Sous le bénéfice de ces réserves, voici, d'après les renseignements donnés par le *National Industrial Conference Board*, et par les statistiques officielles, des indications sur le mouvement des salaires pendant la période de 1920 à 1929 : (1)

Date	Salaires nominaux	
	Horaires	Hebdo.
	Cents	\$
Juillet 1914	29,1	14,99
— 1920	68,9	34,04
— 1921	59,9	27,40
— 1922	56,7	28,16
— 1923	61,8	30,81
— 1924	64,4	30,55
— 1925	64,4	31,29
— 1926	65,1	31,58
— 1927	65,6	31,52
— 1928	65,9	31,95
1929		
Janvier	66,2	32,18
Mars	67,3	33,15
Juin	67,2	32,66
Septembre	67,5	33,06
Décembre	66,5	31,25

La période de reconstruction qui a suivi la guerre a été marquée par une hausse vertigineuse des salaires. En septembre 1920, le taux horaire atteint le chiffre record de 70 cents, soit 241 % du salaire d'avant guerre.

Au cours de la crise de 1920-1921, les salaires retombent de 21 %, pour se maintenir, en 1922, aux environs de 54,8 cents.

(1) Cf. *Bulletin de la Société d'études et d'informations économiques*, 17 mars 1932.

Les salaires hebdomadaires suivent ce mouvement, mais avec moins d'ampleur, par suite de la réduction de la durée du travail. En septembre 1920, ils atteignent \$ 35,94, soit 226 % des salaires d'avant guerre, pour retomber en juillet 1922, à \$ 26,21.

Avec les derniers mois de l'année 1922 commence la fameuse « période de prospérité » qui se prolonge pendant près de sept ans, jusqu'à la grande crise de 1929. Salaires horaires et salaires hebdomadaires suivent une progression presque régulière, même pendant que baisse le coût de la vie.

Les salaires mensuels agricoles accusent les oscillations suivantes de 1919 à 1928 (1) :

Dates	avec	sans
	Logement et nourriture	
1910-14	20,41	29,09
1919	40,14	56,77
1920	47,24	65,05
1921	30,25	43,58
1922	29,31	44,09
1923	33,09	46,74
1924	33,34	47,22
1925	33,88	47,80
1926	34,86	48,86
1927	34,58	48,63
1928	34,66	48,65

(1) *Bulletin cité*, 17 mars 1932.

Comme les salaires industriels, les salaires mensuels des ouvriers agricoles atteignent leur point culminant en 1920. Pendant la crise de 1920-1921, ils subissent un fléchissement considérable de 37,2 % en un an. En 1922, leur valeur réelle est inférieure de 10 % au niveau d'avant guerre.

Pendant la « période de prospérité », les salaires des ouvriers agricoles ne suivent pas la même progression que les salaires des ouvriers des manufactures. Après une légère hausse en 1922-1923, ils se maintiennent à un niveau à peu près constant.

Le « Bureau of Labor Statistics » a publié les résultats d'une enquête sur les salaires et les heures de travail dans une des industries américaines les plus représentatives de la politique des hauts salaires : l'industrie automobile. Cette enquête concerne l'année 1928, avec comparaison des résultats avec ceux de l'année 1925. L'enquête a porté sur huit Etats dans lesquels l'industrie automobile est particulièrement développée. Le total des salaires observés représente 37,4 % du total de ces salaires pour les Etats-Unis, et 39,6 % du total pour les huit Etats considérés.

Le tableau ci-après fait connaître pour quelques professions spécialisées, particulièrement importantes par l'effectif d'ouvriers qu'elles comprennent, le nombre

moyen d'heures de travail par semaine, le salaire moyen horaire et le gain moyen par semaine, pour les années 1925 et 1928. Dans l'ensemble, on observe une légère diminution du nombre hebdomadaire d'heures de travail, accompagnée d'un accroissement du taux des salaires horaires variant de 1,6 à 10 % (1).

(1) Cf. *Bulletin de la Statistique générale de la France*, juillet-septembre 1929, p. 401.

Salaires horaires moyens et heures de travail de quelques catégories

PROFESSIONS et SPECIALITES	Nombre d'ouvriers	
	1925	1928
Monteurs (essieu)	1.922	2.703
— (corps de carrosserie)	3.091	3.256
— (chassis)	2.092	4.593
— (final)	7.400	8.198
— (caisse)	1.115	1.125
— (moteur)	4.851	4.859
Ouvriers au tour; filetage	2.622	1.842
Ouvriers à l'établi; atelier de construction de machines	2.439	2.178
Aléseurs	828	1.129
Machine à percer	8.688	8.488
Taillleurs d'engrenages	1.331	1.121
Ouvriers à la meule	5.422	5.419
Ouvriers au tour	6.260	5.553
Finisseurs (métal)	3.397	4.606
Machine à fraiser	3.549	3.231
Peintres (en général)	1.934	2.155
Machine à poinçonner	4.416	4.268
Outils estampeurs	3.689	3.523
Carrossiers (extérieur)	4.415	4.090
Ouvriers ferblantiers	3.111	2.441
Manœuvres (hommes)	3.019	4.085
— (femmes)	25	17
Inspecteurs; contrôleurs	7.676	7.579
Ouvriers mécaniciens	3.604	3.465
Ouvriers (en général) hommes	16.592	15.535
Ouvriers (en général) femmes	105	119
Apprentis	544	1.167

d'ouvriers de l'Industrie automobile aux États-Unis en 1925 et 1928 :

Nombre moyen d'heures par semaine		Salaire moyen à l'heure (en dollars)		Gain moyen à la semaine (en dollars)	
1925	1928	1925	1928	1925	1928
50,3	50,2	0,729	0,755	36,67	37,90
50,8	50,4	739	799	37,54	40,27
49,9	49,0	694	756	34,63	37,14
50,1	50,1	731	774	36,62	38,78
50,0	49,5	753	770	37,65	38,12
49,8	50,1	747	762	37,20	38,18
49,7	49,0	764	806	37,97	39,49
50,2	50,3	716	724	35,94	36,42
50,6	47,3	765	808	38,71	38,22
50,3	49,6	712	734	35,81	36,41
50,6	49,5	746	760	37,75	37,62
50,1	48,8	765	792	38,83	38,65
50,0	49,0	762	789	38,10	38,66
50,6	50,5	851	893	43,06	45,10
50,4	49,5	737	764	37,14	37,82
50,6	50,7	776	770	39,27	39,04
49,6	47,9	718	746	35,61	35,73
59,2	48,8	875	919	43,93	44,85
50,6	49,6	808	840	40,88	41,66
50,3	50,5	783	807	39,38	40,75
50,9	48,1	603	621	30,69	29,87
50,0	52,0	491	463	24,55	24,08
50,1	49,4	682	723	34,17	35,72
50,0	47,9	806	844	40,30	40,43
50,4	49,4	570	589	28,73	29,10
50,2	49,5	403	465	20,23	23,02
50,0	48,6	512	572	25,60	27,80

Pour faire ressortir les écarts entre les salaires payés aux Etats-Unis et en France dans l'industrie automobile, on peut rapprocher pour quelques professions particulières, les salaires américains de ceux qu'a relevés dans la région parisienne, en février 1929, le groupe des industries métallurgiques, mécaniques et connexes.

Salaires horaires moyens

	France (Région parisienne)		Etats-Unis
	à l'heure	à la pièce	à l'heure (en frs.)
Fraiseurs	5,14	5,45	19,48
Tourneurs	5,03	5,40	20,12
Aléseurs	5,39	5,80	20,60
Estampeurs	—	6,95	23,43
Ferblantiers	—	5,80	20,58
Manœuvres (hommes) .	3,30	3,67	15,84
— (femmes) .	2,41	2,73	11,81

Ce rapprochement fait ressortir un rapport moyen de 1 à 4 environ entre les salaires horaires de la région parisienne et les salaires américains.

SALAIRES RÉELS

Plus intéressante est la comparaison des mouvements des salaires réels, c'est-à-dire du rapport des salaires nominaux aux indices des prix. Ce sont en effet les sa-

lares réels qui expriment le pouvoir d'achat des ouvriers, pouvoir d'achat que la politique des hauts salaires a pour objet d'accroître.

Voici d'après les statistiques officielles et les renseignements donnés par le *National Industrial Conference Board*, les variations du nombre indice du coût de la vie et les mouvements des salaires réels aux Etats-Unis, de 1920 à 1929.

**Ouvriers qualifiés et semi-qualifiés
des Industries manufacturières :**

Dates	Nombre indice du cout de la vie	Salaires réels	
		Horaires	Hebdo.
Juillet 1914 = 100			
Juillet 1914	100	100	100
1920	197,4	120,0	115,0
1921	166,7	123,5	107,7
1922	156,6	124,4	120,0
1923	161,3	131,9	127,4
1924	163,4	135,14	124,7
1925	167,8	131,9	124,4
1926	167,9	133,2	125,5
1927	163,9	137,5	128,3
1928	161,9	138,9	131,6
1929			
Janvier	160,9	141,4	133,4
Mars	159,8	144,7	138,4
Juin	160,0	144,3	136,2
Septembre	163,2	142,2	135,1
Décembre	162,0	141,0	128,7

Le mouvement des salaires réels diffère sensiblement du mouvement des salaires nominaux depuis la guerre. En 1919-1920, l'augmentation des salaires nominaux est en partie absorbée par la hausse des prix et du coût de la vie. Au contraire, pendant la période de prospérité de 1922 à 1929, les prix et le coût de la vie, après un moment de stabilité, suivent une courbe descendante qui s'accroît à partir de 1929. Ce fléchissement entraîne une forte augmentation des salaires horaires réels. De 1913 à 1928, la hausse des salaires est sensiblement supérieure à celle des prix. L'indice des prix de gros passe de 100 à 140, celui des prix de détail de 100 à 170, tandis que celui des salaires monte de 100 à 260.

Quant aux salaires hebdomadaires réels, ils subissent l'effet de la réduction de la durée du travail, d'ailleurs en partie compensé par la baisse du coût de la vie. De novembre 1921 à novembre 1929, ils augmentent de 21,1 %.

Cette hausse du salaire réel est caractéristique de l'économie américaine. « Les prix de gros et de détail suivent des courbes très analogues à celles qu'on observe depuis la guerre, dans les pays à monnaie saine : jusqu'en 1920, hausse rapide du gros, suivie avec quelque retard par le détail ; puis, à partir de 1920, chute abrupte du gros, suivie d'une chute un peu plus lente du détail ; à partir de 1922, stabilisation des deux lignes aux environs de l'indice 150 pour la première et de

l'indice 170 pour la seconde. Le graphique correspondant, établi pour l'Angleterre, ne serait pas sensiblement différent. C'est dans la courbe des salaires que l'originalité de l'Amérique éclate. Jusqu'en 1920, leur tendance ne manifeste rien d'anormal, c'est-à-dire que, comme partout, leur progrès est en retard sur celui des prix; c'est en 1920-21 seulement, qu'ils rejoignent les prix de détail; mais, à ce moment, la courbe des salaires prend une indépendance étonnante, alors qu'on se fût attendu à la voir fléchir lentement, en retard, sur celle des prix, mais néanmoins solidaire avec elle, voici qu'elle demeure d'abord presque étale pendant la crise, en 1921-22, puis se reprend à monter de façon marquée, cependant que les prix restent fixés à un niveau stable, bien au-dessous d'elle. En 1925, l'écart est flagrant, avec l'indice 159 pour les prix de gros, l'indice 173 pour les prix de détail, et l'indice 238 pour les salaires.

La conclusion évidente, qui répond du reste à l'expérience de chaque jour aux Etats-Unis, c'est que l'ouvrier bénéficie d'un salaire réel supérieur à celui d'avant-guerre. Pendant la période de hausse des prix, les salaires suivaient mal, leur pouvoir d'achat s'est effrité jusqu'à n'être plus, en 1918, que 76 % de ce qu'il avait été en 1913; en 1920, il s'en fallait encore de 5 % que le niveau de base ne fût regagné. Mais à partir de 1921, c'est une évolution toute contraire qui s'est fait jour, portant le pouvoir d'achat du salaire en 1925, jusqu'à l'indice 137, c'est-à-dire l'accroissant de près d'un tiers, par

rapport aux années dites normales, d'avant 1914.

Sans doute ces calculs sont-ils effectués d'après les taux horaires des *Unions*, qui sont comparativement élevés. Cependant, si l'on envisage des industries où l'organisation de la main-d'œuvre n'est pas spécialement développée, c'est encore la même tendance qui prévaut : dans l'industrie cotonnière, par exemple, le pouvoir d'achat du salaire est, en 1924, à l'indice 147, et, dans l'industrie lainière, à 176 (il s'agit d'industries qui payaient mal leur personnel et ont dû se rattraper). Même dans la chaussure, qui souffre d'une crise prolongée, l'accroissement du pouvoir d'achat du salaire est encore de 25 % par rapport à 1913 ; l'indice est de 149 dans les hauts-fourneaux, de 138 dans les chemins de fer (1).

Dans ces conditions, l'amélioration effective du sort de l'ouvrier, depuis la guerre, n'est pas contestable. Tout au plus convient-il de signaler que, dans la baisse des prix qui l'a rendue possible, figure un facteur anormal : le cours exceptionnellement bas des produits agricoles, suite d'une crise agricole qui se prolonge, mais ne durera pas toujours » (2).

(1) Ethelbert Stewart, U. S. commissioner For Labor Statistics, Are average rates keeping pace with the increased cost of living ? *Monthly Labor Review*, janvier et avril 1926, cité par Siegfried, *loc. cit.*, note 2.

(2) Siegfried. *Les Etats-Unis d'aujourd'hui*, pages 151-152. Voir dans le même ouvrage, page 153 les courbes des moyennes annuelles des prix de gros et de détail et des salaires.

La conversion en francs des salaires nominaux en dollars ne donne évidemment qu'un élément de comparaison incertain entre les salaires américains et les salaires français : il faut tenir compte, pour apprécier la situation comparée de l'ouvrier des Etats-Unis et de l'ouvrier de France, des différences entre le coût de la vie dans ces deux pays : celui qui touche un salaire en dollars paie tous ses achats en dollars. Les salaires réels ne fournissent peut-être pas des points de comparaison absolument précis de la situation économique des ouvriers dans les divers pays. En effet, les conversions opérées d'une unité monétaire à une autre, ont pour base un taux moyen de change qui néglige les oscillations parfois considérables des valeurs monétaires en deçà ou au delà de cette moyenne.

Pour éviter les chances d'erreur ou d'imprécision d'origine monétaire, on a suggéré (1) d'écarter la monnaie, de renoncer à énoncer des quantités qui se traduiraient en francs ou en dollars, et de s'en tenir à ce que représente la monnaie. Cet auteur a comparé les prix réels en temps d'un certain nombre de produits, c'est-à-dire déterminé, selon les prix moyens pratiqués respectivement en France et aux Etats-Unis, avec combien d'unités de temps l'ouvrier français et l'ouvrier américain achètent la même quantité d'un même produit.

(1) Dubreuil, *Standards*, page 288 et suivantes.

En appliquant cette méthode, M. Dubreuil est arrivé aux constatations suivantes :

PRIX EN TEMPS DE TRAVAIL.

Denrées alimentaires

	Français	Américains
Lait (litre)	22 min.	13 min.
Œufs (douzaine)	2 h. 30 —	55 —
Pommes de terre (livre).	9 —	6 —
Sucre (livre)	35 —	7 —
Café (livre)	3 h.	1 h.
Cacao (livre)	2 h. 40 —	25 min.
Rumsteack (livre)	2 h. 40 —	35 —
Porc (livre)	2 h. 40 —	18 —
Poulet (livre)	2 h.	30 —
Cinéma	1 h.	20 —

Autres produits

Charbon (tonne)	85 h.	23 h.
Vêtement (un)	75 h.	50 h.
Chaussures (paire)	20 h.	8 h.
Chaussettes de coton (paire).	1 h.	30 min.
Auto (une)	18 mois	18 sem.
Essence (bidon)	3 h.	20 min.

La comparaison est toute à l'avantage de l'ouvrier américain. Pour se procurer l'un quelconque de ces produits, il lui faut travailler sensiblement moins longtemps que son camarade français. Il obtient ainsi toutes

ces marchandises au prix d'un effort bien moindre. L'avantage est particulièrement accusé pour le charbon, les chaussures, l'automobile et l'essence.

La proportion est renversée seulement pour le logement. Bien que l'extrême diversité des conditions légales des loyers en France, par suite des circonstances nées de la guerre, rende fort difficile l'établissement d'un prix moyen du logement, on peut évaluer approximativement le loyer pour un mois d'un logement ouvrier au salaire de 35 heures de travail. L'ouvrier américain consacre au moins 75 heures de salaire au paiement de son loyer d'un mois. Mais il convient de remarquer que le Français attache beaucoup moins d'importance que l'Anglais ou l'Américain au confortable de son logement, et le logement de l'ouvrier français ne supporte pas la comparaison avec le pavillon de cinq pièces, muni du chauffage central et d'une salle de bains, qui est généralement celui de l'ouvrier américain.

Sans qu'on puisse fixer un tarif de salaire horaire pour certaines autres dépenses, l'avantage est encore du côté de l'ouvrier des Etats-Unis pour les transports par tramways, le pétrole utilisé dans les réchauds de cuisine, le courant électrique dont la consommation est beaucoup plus développée pour la lumière, la cuisine et les usages domestiques, l'appareil téléphonique, très répandu chez beaucoup d'ouvriers, et dont l'abonnement mensuel ne coûte guère plus de deux ou trois heures de travail.

§ II. — L'AMÉLIORATION DU NIVEAU DE VIE.

Cette hausse des salaires réels, cet accroissement du pouvoir d'achat se traduit par un niveau de vie élevé pour les ouvriers américains. L'amélioration du *standard of living*, depuis le début du XX^e siècle, est une des caractéristiques de la vie aux Etats-Unis, un sujet de fierté pour les Américains, qui témoignent quelque dédain pour la médiocre existence de l'Européen moyen.

Ce *standard of living* se manifeste dans tous les domaines par un train de vie, un bien-être, un confort répandus sur toute la population et qui serait en Europe l'apanage des grosses fortunes. « Le luxe de l'Europe est fréquemment devenu le besoin de l'Amérique, besoin dont celle-ci ne saurait plus se passer. Là où l'Europe, l'Asie surtout, comptent et ménagent, l'Amérique consomme sans compter. De part et d'autres, les bornes de la notion du confort, du superflu, de la frugalité ne sont plus les mêmes; il faut savoir ce qu'on appelle là-bas « se restreindre ». Aux Etats-Unis, la vie quotidienne de la majorité est conçue, installée sur un pied que seuls connaissent ailleurs les privilégiés » (1). On constate, jusque dans la nourriture, les habitudes de gaspillage qui ont fait dire à un de nos ambassadeurs, Paul Claudel : « Avec les restes de New-York, on nourrirait toute l'Asie » (2).

(1) A. Siegfried. *Les Etats-Unis d'aujourd'hui*, page 156.

(2) Cité par Paul Morand, *New-York*.

Si le prix des logements est plus élevé qu'en France, ils l'emportent de loin par le confort. Les ouvriers habitent dans les faubourgs des villes, des pavillons de quatre pièces avec cuisine, salle de bains et jardin. Le chauffage central est partout installé, et bien entendu, l'éclairage électrique. Les maisons d'au moins quatre étages ont toutes un ascenseur. En raison de la crise de la domesticité et de l'horreur des Américains pour les soins du ménage, l'électricité pourvoit dans une large mesure aux travaux domestiques. En 1928, on comptait aux Etats-Unis, pour 27 millions de *homes*, 18 millions de baignoires, 15.300.000 fers à repasser électriques, 6.828.000 appareils de nettoyage par le vide, 5 millions de machines à laver, 4.900.000 ventilateurs électriques, 2.600.000 radiateurs électriques, 4.540.000 toasteurs électriques, 755.000 réfrigérateurs électriques(1). Il n'est pas rare que les domestiques aient leur salle de bains particulière, parfois un garage spécial pour leur automobile.

Le téléphone est couramment installé. En 1925, la moyenne des abonnés étaient de 15 par 100 habitants, contre 2 en Europe, et la moyenne des conversations par jour s'élevait à 49 millions. Au 1^{er} janvier 1928, les Etats-Unis possédaient 18.522.767 appareils téléphoniques, soit 61 % du nombre total des appareils du mon-

(1) A. Siegfried, Vue d'ensemble des Etats-Unis en 1930, *Revue polit. et parlem.*, 10 juin 1930.

de entier (30.990.304), et l'Europe, 28 % seulement. La moyenne s'élevait à 131 appareils par 1.000 habitants, contre 12 par 1.000 habitants en Europe. On trouve des appareils téléphoniques dans tous les lieux publics, dans chaque chambre d'hôtel et dans de très nombreux logements.

Le signe le plus apparent et le mieux connu de la richesse américaine, c'est l'automobile. Son prodigieux développement s'explique pour une part par l'immense étendue du territoire, mais c'est ici que la politique industrielle de la production en masse, en série, à bas prix, à hauts salaires, a réussi à répandre, à démocratiser une consommation, à créer un besoin. Au 1^{er} janvier 1925, les statistiques relevaient aux Etats-Unis 19.954.000 voitures automobiles, dont 2.442.000 camions, sur un total de 24.565.000 pour le monde entier, soit 81 %. Ce chiffre représentait une automobile pour 5, 6 habitants au lieu d'une pour 49 et 54 en Angleterre et en France. Au 1^{er} janvier 1930, sur 34.831.523 automobiles circulant dans le monde (29.442.056 voitures de tourisme et 3.338.928 camions), les Etats-Unis en possédaient 26.564.655, dont 23.225.727 voitures de tourisme et 3.338.928 camions. Le rapport était d'une automobile par 4, 6 habitants contre une par 33 habitants en France.

Si l'on tient compte des régions du Sud, où les nègres n'ont guère d'automobiles, et des très grandes villes, où l'encombrement des voies publiques rend souvent inu-

tile la possession d'une automobile, ce rapport s'élève, et l'on peut dire que presque toutes les familles américaines ont leur voiture. C'est un spectacle courant de voir les fonctionnaires, les étudiants, les ouvriers, se rendre au bureau, au cours, à l'usine en automobile. 50 % des ouvriers des usines Ford possèdent leur voiture et, comme ils n'ont pas le loisir de la soigner, certains d'entre eux en ont une seconde pour le dimanche. Dans une famille moyenne, il n'est pas rare que le mari, la femme, les enfants déjà grands, aient chacun leur machine. Enfin les possesseurs changent souvent de voiture; ils désirent profiter des plus récents progrès de la technique et, d'autre part, en raison du coût élevé de la main d'œuvre, les Américains aiment généralement mieux remplacer un article que de le faire réparer.

D'autres facteurs témoignent de l'amélioration du niveau de vie. Dans une étude parue le 20 mars 1932, le *National Industrial Conference Board*, a essayé de la fixer d'après un certain nombre de données statistiques tirées des derniers recensements (1). Cette étude s'arrête au recensement du 15 avril 1930, époque où la crise industrielle, le chômage et le travail à temps réduit n'avaient pas encore exercé d'influence déprimante sur le niveau de vie des travailleurs américains.

(1) *Bulletin de la Société d'Etudes et d'Informations économiques*, 15 avril 1932, page 84.

Le *National Industrial Conference Board* relève comme facteur caractéristique témoignant de l'amélioration du *standard of living* l'accroissement du nombre des automobiles, et comme élément plus systématique d'appréciation, la hausse des salaires réels hebdomadaires.

Il observe, d'autre part, que la répartition des différents postes de dépense dans un budget familial apporte d'utiles indications sur les variations du niveau de vie. C'est une loi fondamentale que, dans un budget de famille, lorsque le revenu augmente, la proportion des dépenses consacrées à l'alimentation diminue, tandis que s'accroît celle des dépenses diverses.

Or, toutes les enquêtes faites aux Etats-Unis depuis la guerre ont révélé une diminution de la proportion des dépenses d'alimentation, et une augmentation de la proportion des dépenses diverses. En se basant sur les résultats de ces enquêtes, le *National Industrial Conference Board*, a essayé d'établir un budget-type pour un travailleur américain d'après-guerre. Dans ce budget, la proportion des dépenses d'alimentation est de 33 % alors qu'elle était évaluée avant la guerre à 43,1 %. D'autre part, l'ensemble des dépenses diverses est évalué à 30 % des dépenses totales, contre 20 % dans un budget d'avant guerre. Le renversement des proportions prouve que les salaires des travailleurs américains jusqu'au début de 1930 leur laissaient une marge considérable au delà des dépenses indispensables, et la faculté

d'augmenter leurs dépenses diverses, ou d'épargner davantage.

Le *Conference Board* retient un autre élément intéressant d'appréciation des mouvements du niveau de la vie. Lorsque ce niveau est assez bas, remarque l'auteur de cette étude, le plus grand nombre possible de membres de la famille doivent contribuer au revenu familial. Le père fait travailler ses enfants dès qu'ils en sont capables. Au contraire, si le chef de famille gagne davantage, il prolonge la durée de leurs études, en vue de leur assurer une situation lucrative.

Les recensements de la population fournissent à cet égard de précieuses indications. D'après les résultats de ces recensements voici, pour 1920 et 1930, le nombre et la proportion, par catégories d'âges, de personnes fréquentant une école-

AGE	Population		Fréquentation scolaire		
	1930	1920	Nombre		% de la population
			1930	1920	
10 à 13 ans	9.622.492	8.594.872	9.170.235	8.008.398	95,3
14 à 15 ans	4.678.084	3.907.710	4.156.378	3.124.129	88,8
16 à 17 ans	4.663.137	3.828.131	2.669.857	1.644.061	57,3
18 à 20 ans	6.815.710	5.522.082	1.456.784	814.651	21,4
10 à 20 ans	23.779.423	21.852.795	17.453.254	13.591.239	67,7
21 ans et plus	72.943.624	60.886.520	1.034.782	344.789	1,4
10 ans et plus	98.723.047	82.739.345	18.488.036	13.936.028	18,7
					93,2
					79,9
					42,9
					14,8
					62,2
					0,6
					16,8

AGE	Population		Personnes ayant une occupation rétribuée		
	1930	1920	Nombre		% de la population
			1930	1920	
10 ans et plus ..	98.723.047	82.739.345	48.832.589	41.614.248	49,5
					50,3

Aux Etats-Unis, l'instruction est généralement obligatoire jusqu'à 14 ans, et, dans certains Etats, jusqu'à 16 ans. Le tableau ci-dessus permet de constater une notable augmentation en nombres absolus et en proportions de la fréquentation scolaire de 1920 à 1930, pour les individus dépassant 14 ou 16 ans, pour qui la fréquentation de l'école est facultative. Le fait qu'un nombre beaucoup plus grand de familles aient pu permettre à leurs enfants de continuer leurs études au lieu de gagner leur vie révèle d'une façon indirecte, mais certaine, l'élévation du niveau de vie de 1920 à 1930.

La statistique des personnes ayant une occupation rétribuée fournit une indication du même ordre.

Le nombre des personnes de tout âge ayant une occupation rétribuée est plus élevé en 1930 qu'en 1920, mais le rapport de ce nombre à la population totale a fléchi de 0,8 %. Cette diminution exprime une amélioration des conditions d'existence, soit, comme le montre le tableau précédent, que la durée de la fréquentation scolaire s'est prolongée, soit que les adultes cessent de travailler à un âge moins avancé qu'en 1920.

Cette hausse du *standard of living* n'a d'ailleurs pas seulement poussé les ouvriers américains à consacrer aux dépenses superflues une part croissante de leur revenu, à développer chez eux de nouveaux besoins, tels que cinéma, T. S. F., automobile. L'augmentation de leur rémunération, au moment où la loi de prohibition les forçait à la tempérance et supprimait une source

de leur dépenses, a fait naître dans la classe ouvrière le sens de la prévoyance et de l'épargne. Son apparition est un indice de plus de l'élévation de niveau de vie. Le développement des assurances, notamment de l'assurance sur la vie, garantit l'ouvrier et sa famille contre les risques, et l'autorise à dépenser tout son revenu sans mettre d'argent de côté. Mais à mesure que ce revenu a grandi, il a pu acheter non seulement une automobile, mais le pavillon où il habite, placer de l'argent à la caisse d'épargne, se faire ouvrir un compte en banque, acheter des valeurs mobilières. En 1912, le montant total des assurances sur la vie était estimé à un demi-milliard en dollars ; en janvier 1925, on comptait 83 millions de polices représentant 60 milliards de dollars, dont plus des deux tiers détenues par des ouvriers (1). En 1914, le montant total des dépôts dans les banques et les caisses d'épargne s'élevait à 8.729 millions de dollars et le nombre des déposants à 11.386.000, soit une moyenne de dépôts de \$ 89 par tête. En 1924, les dépôts atteignaient 20.874 millions de dollars, le nombre des déposants, 38.868.000 et la moyenne par tête \$ 186 (2).

Les hauts salaires ont enfin permis aux ouvriers

(1) Estimation de M. David H. Houston, ancien secrétaire de la trésorerie, *World's Work*, janvier 1925, citée par A. Siegfried, *Les Etats-Unis d'aujourd'hui*, page 160.

(2) Thomas Nixon Carver, *the present economic revolution in the United States*, p. 92, cité par A. Siegfried, *loc. cit.*

de franchir l'étape de l'épargnant au capitaliste. Les campagnes de souscription aux emprunts de guerre, la prohibition, ont fait naître, chez eux des habitudes de placement. Les Compagnies ont encouragé ces habitudes en facilitant à leur personnel, par des combinaisons de crédit, l'achat de leurs titres et la souscription à leurs émissions d'actions et d'obligations. Le nombre des porteurs de valeurs de chemins de fer est passé de 300.000 en 1910, à 800.000 en 1926, et cet accroissement résulte en grande partie des achats effectués par le personnel des Compagnies. Les entreprises de gaz, d'électricité, de tramways, de téléphones, procèdent elles-mêmes à leurs émissions, parmi leurs employés et leurs clients. En 1923, 16 % du personnel de l'*United Steel Trust*, en était actionnaire : la proportion s'élevait à 33 % pour la *Goodyear Tire and Rubber Co*, à 75 % pour l'*International Harvester*, à 95 % pour la *Firestone Tire and Rubber Co* et près de 100 % pour la *Proctor and Famble Co* (1).

Dans les entreprises Ford, les ouvriers ne sont pas autorisés à apporter leurs économies à l'établissement. Ils peuvent seulement y laisser chaque quinzaine une somme correspondant au maximum au quart de leur paye. A la fin de l'année, ils reçoivent une répartition, qui, en 1927, s'élevait à 16 % (2). Ce mouvement a pris

(1) A. Siegfried, *Les Etats-Unis d'aujourd'hui*, page 161.

(2) Dubreuil, *Standards*, page 238.

tant d'ampleur que l'on peut dire que c'est en grande partie l'épargne ouvrière qui, dans ces dernières années, a permis à l'industrie américaine de développer son outillage (1). Le résultat social de cette politique est plus important encore que son résultat matériel. Il institue entre le patronat et le salariat une collaboration qui est d'ailleurs une des idées maîtresses de la doctrine des hauts salaires.

§ III. — L'AUGMENTATION DE LA PRODUCTION

ET DU RENDEMENT OUVRIER

La politique des hauts salaires repose sur le postulat d'un accroissement du pouvoir d'achat des ouvriers. Leur allouer une rémunération élevée, c'est augmenter la masse de revenu total qu'ils sont susceptibles de dépenser, c'est-à-dire la masse de la consommation, dont ils forment l'élément essentiel. Mais c'est en même temps enfler le coût de production, et risquer de rétrécir la demande en élevant les prix de vente.

La doctrine des hauts salaires pense résoudre cette contradiction par une production en masse et ration-

(1) De Tarlé, *Idées actuelles sur le salaire*, *Revue des Deux-Mondes*, 1^{er} octobre 1929, page 689.

nellement organisée qui, grâce à une augmentation du rendement, permet de réduire le prix de revient unitaire, et de stimuler la consommation par les prix les plus bas possible.

La part des hauts salaires dans l'augmentation de la production et du rendement est impossible à exprimer avec une précision mathématique, d'autant moins que, nous l'avons vu, dans la pratique fordiste, la rémunération des ouvriers est indépendante des quantités produites et de la vitesse de production. Les hauts salaires sont un élément d'une politique d'ensemble dont ils ne sauraient être dissociés. Il importe néanmoins de noter les résultats de cette politique sur la production et le rendement.

La capacité productive de l'industrie américaine est un fait universellement connu, et les usines Ford sont pour le public le modèle toujours cité de cette faculté productrice. En 1929, la production américaine des automobiles a dépassé les quatre cinquièmes de la production mondiale avec 5.358.414 véhicules sur 6.287.552. A elle seule, la production des usines Ford représentait plus du tiers de la production américaine (1.951.092 voitures, dont 1.709.945 fabriquées aux Etats-Unis, 87.796 au Canada et 153.351 dans les autres pays).

Les résultats des recensements généraux des manufactures permettent de se faire une idée de l'augmentation de la production. Les recensements quinquennaux

jusqu'en 1919 englobaient tous les établissements dont la production était supérieure à 500 dollars (1). Les recensements ultérieurs, effectués tous les deux ans, concernent seulement les établissements dont la production brute annuelle dépasse 5.000 dollars. Pour rendre comparables les résultats, on a retranché dans le tableau suivant, des chiffres d'ensemble de 1914 et de 1919, les données relatives aux établissements dont la production était comprise entre 500 et 5.000 dollars.

(1) *Bulletin de la Statistique générale de la France*, janvier-mars 1928, page 197.

	1925	1923	1921	1919	1914
Nombre d'établissements	187,390	196,309	196,267	214,383	177,110
Personnes occupées (en milliers)	9,773	10,282	» »	» »	» »
Dont : Ouvriers	8,384	8,778	6,947	9,000	6,896
Employés	1,340	1,556	» »	» »	» »
Puissance motrice installée (1.000 C. V.) ..	35,773	33,094	» »	29,410	22,307
Salaire des ouvriers (en millions de \$)...	10,730	11,009	» »	» »	» »
Appointements des employés (millions de \$)	3,147	3,014		» »	» »
Sommes payées pour travaux extérieurs (millions de \$)	601	625	» »	» »	» »
Coût des matières employées (millions de \$)	35,396	34,076	25,321	37,233	14,278
Production brute (millions de \$)	62,714	60,556	43,653	62,042	23,988
Valeur ajoutée aux produits par le travail industriel (millions de \$)	26,778	25,850	18,332	24,809	9,710

Il convient de remarquer que l'année 1919 a été caractérisée par une très grande activité, et l'année 1921, par une dépression industrielle très marquée : les résultats enregistrés par ces deux recensements sont donc anormaux. Les résultats de 1923 et de 1925 peuvent être plus légitimement comparés, soit entre eux, soit à ceux de 1914, bien que la comparaison des valeurs soit encore fortement affectée par les changements survenus dans les prix depuis la guerre.

On observe de 1923 à 1925 une diminution dans le nombre des établissements, signe de concentration, tandis que la puissance motrice n'a pas cessé de croître depuis 1914. Le nombre des ouvriers a diminué, et celui des employés, y compris ceux des administrations des sociétés, a à peine fléchi. Les salaires des ouvriers ont diminué, mais dans une proportion moindre que leur effectif, ce qui exprime une augmentation du salaire individuel moyen ; les appointements des employés ont augmenté. La valeur de la production brute a augmenté : elle dépasse le chiffre record de 1919. Enfin, tandis que le niveau général des prix est à peu près le même en 1923 et en 1925, la production nette par ouvrier, c'est-à-dire la valeur ajoutée aux produits par le travail industriel a augmenté d'environ 8 %. De 1914 à 1923, elle avait plus que doublé, alors que la hausse des prix n'était que de 50 %.

De 1925 à 1929, les nouveaux indices moyens du *Federal Reserve Board*, y compris la production minière,

ajustés pour les variations saisonnières, font ressortir, sauf un léger fléchissement en 1927, un accroissement continue de la production industrielle (1).

1913	(Moyenne annuelle)	100
1925	—	147
1926	—	152
1927	—	149
1928	—	156
1929	{ Janvier	165
	{ Février	165
	{ Mars	168
	{ Avril	173
	{ Mai	174

Des statistiques officielles et des renseignements donnés par le *National Industrial Conference Board*, on dégage les indices suivants de la production depuis la guerre, la période 1923-1925 étant prise comme terme de comparaison.

Indices de la production
(1923-1925 = 100)

1920		87
1921		67
1922		86
1923		101

(1) *Bulletin de la Statistique générale de la France*. Statistiques générales, *passim*.

1924	94
1925	105
1926	108
1927	106
1928	112

1929

Janvier	117
Mars	126
Juin	127
Septembre	123
Décembre	93

La valeur ajoutée aux produits par le travail industriel relevée dans les recensements généraux des manufactures, fournit une indication intéressante de la productivité ouvrière, de la production nette par ouvrier. Mais elle ne donne pas une idée suffisamment précise du rendement ouvrier, parce qu'elle considère des valeurs, c'est-à-dire des éléments soumis aux variations des prix, et qu'elle ne tient pas compte de l'élément temps. Pour apprécier les mouvements de la productivité, il faut retenir et combiner les facteurs de quantités et de temps.

Le Bureau américain des statistiques du travail procède chaque mois à une enquête sur les effectifs ouvriers et les salaires payés dans les principales industries. En outre, il effectue de temps en temps des enquêtes plus

complètes sur les conditions du travail dans certaines industries. Enfin des renseignements périodiquement fournis concernant plus particulièrement la production permettent d'établir des indices résumant son évolution entre deux recensements successifs.

Grâce à ces multiples données, le Bureau des statistiques du travail a pu entreprendre la construction d'indices représentant la productivité du travail : ils sont obtenus en faisant le rapport de la production totale du personnel occupé au nombre total des heures de travail effectuées par tout ce personnel.

Des indices de la productivité du travail ont été publiés pour la sidérurgie, l'industrie automobile, les fabriques de chaussures et les fabriques de papier et pâtes à papier (1).

(1) *Index of productivity of labor, Monthly Labor Review* : juillet 1926.

Sidérurgie				Industrie Automobile			Chaussures			Papier et Pâte à papier		
Années	Heures de travail	Production	Productivité	Heures de travail	Production	Productivité	Heures de travail	Production	Productivité	Heures de travail	Production	Productivité
1914	100	100	100	100	100	100	100	100	100	»	»	»
1916	146	180	123	168	288	171	»	»	»	»	»	»
1917	165	188	114	203	340	168	»	»	»	103	96	94
1918	179	186	104	210	224	106	»	»	»	100	98	97
1919	151	145	96	250	353	141	98	113	115	100	100	100
1920	157	176	112	289	384	133	»	»	»	119	118	99
1921	88	82	93	155	333	214	80	98	122	93	84	90
1922	113	147	130	210	554	264	91	111	120	97	105	109
1923	144	189	131	295	870	295	99	120	121	106	117	110
1924	123	158	128	278	804	289	93	107	115	102	122	120
1925	127	189	149	319	988	310	95	111	116	103	129	126

Il y aurait quelques réserves à faire sur les méthodes utilisées. Pour établir ces séries d'indices, on a dû parfois recourir à des évaluations un peu arbitraires. Mais si les chiffres obtenus ne peuvent pas être considérés comme une mesure précise de la productivité, leur valeur est suffisante pour fournir l'ordre de grandeur des variations survenues (2).

Dans la sidérurgie, la production par ouvrier et par heure dépasse, en 1925, de 50 % l'indice de 1914. L'année 1914, il est vrai, avait été une année de fluctuations économiques générale, auxquelles l'industrie sidérurgique est très sensible. La moyenne des années 1924 et 1925 fait ressortir sur la moyenne des années 1914 et 1916 un accroissement de productivité de 26 %. Il est à remarquer que l'abolition de la journée de 12 heures, en 1923, n'a pas fait baisser la productivité, et semble même l'avoir accrue, puisque dès 1925, l'indice dépasse tous les indices des années précédentes.

Dans l'industrie automobile, l'augmentation de la production par ouvrier et par heure est considérable, et à peu près continue depuis 1920. Elle a plus que doublé de 1920 à 1925; c'est la conséquence du perfectionnement de l'outillage, de l'organisation de la production, de la standardisation. Ici encore, la réduction de la journée de travail, en 1919, de 54 à 50 heures par semaine, a exercé une action stimulante sur le rendement ouvrier.

(1) *Bulletin de la Statistique générale de la France*. p. 190.

La même observation vaut pour les industries du papier et de la pâte à papier. La durée hebdomadaire du travail a été réduite, en 1919, de 58 heures et demie à 52 heures environ. L'accroissement de la productivité est cependant continue, quoique d'un rythme moins rapide que dans l'industrie automobile, grâce aux perfectionnements introduits dans l'outillage mécanique.

Pour les fabriques de chaussures, la productivité maxima est atteinte, en 1921, et tend ensuite à fléchir. Ce résultat s'explique par la diversité des goûts de la clientèle, qui exige une plus grande variété de types de chaussures, et tend ainsi à réduire la standardisation, donc la productivité.

§ IV. — LES PROFITS DES ENTREPRISES

La politique de la production en grande série et rationnelle avec hauts salaires s'est incontestablement traduite par une augmentation sensible du pouvoir d'achat de la masse ouvrière, et une amélioration notable de son niveau de vie.

Il importe d'envisager maintenant la réaction de cette politique sur les bénéfices des entreprises. Les rapports annuels du Commissaire des Revenus intérieurs sur les statistiques des revenus fournissent sur ce point d'intéressantes indications. Ils donnent des chiffres détaillés établis d'après les déclarations d'impôt sur le revenu sur la situation des affaires de toutes les sociétés.

L'impression générale qui se dégage de ces rapports est assez surprenante. On pourrait croire que la période de prospérité a été marquée par un accroissement notable des bénéfices des entreprises. La réalité est bien différente. Toutes les sociétés n'ont pas réalisé de bénéfices nets, et la proportion de celles qui en ont fait n'a jamais dépassé depuis 1916 les deux tiers du nombre des sociétés qui font une déclaration; pour aucune année depuis 1919, elle n'a atteint 60 %. Le pourcentage tombé, en 1921, à 50 %, a monté jusqu'en 1923 pour se tenir jusqu'en 1925 aux environs de 60 %. Puis il a décliné d'une manière continue de 1926 à 1929 où il ne dépasse pas 53 %.

Quant au bénéfice net moyen des entreprises annonçant des profits, après avoir atteint, en 1917, 46.000 \$, il fléchit à 41.000 en 1918, remonte à 45.000 en 1919, puis fléchit à 40.000 en 1920, et 26.000 en 1921.

Voici les bénéfices nets moyens correspondant à la période de prospérité :

1922	32.000 \$
1923	36.000 —
1924	34.000 —
1925	39.000 —
1926	38.000 —
1927	36.000 —
1928	40.000 —
1929	43.200 —

Le bénéfice net moyen n'a donc jamais dépassé pendant cette période le chiffre de 1916 et, sauf les deux derniers exercices, il n'a pas atteint le palier de 40.000 \$.

Considérons maintenant le déficit moyen des sociétés qui annoncent des pertes. De 5.000 \$ en 1916, il passe à 10.000 en 1918, et accentuant sa courbe, à 21.000 en 1921. Il se réduit à 12.000 en 1922, et après une régression à peu près continue, il oscille de 1925 à 1928, autour de 10.000 \$ pour remonter, en 1929, à 15.600 \$.

Si l'on combine les moyennes des deux groupes, bénéficiaire et déficitaire, on obtient les chiffres suivants comme bénéfice net moyen de l'ensemble des sociétés des Etats-Unis :

1916	24.000 \$
1917	28.000 —
1918	24.000 —
1919	26.000 —
1920	17.000 —
1921	2.000 —
1922	12.500 —
1923	15.500 —
1924	13.000 —
1925	17.500 —
1926	16.500 —
1927	14.000 —
1928	16.500 —
1929	17.000 —

Il convient d'ailleurs de remarquer que la faible importance du bénéfice moyen s'explique dans une certaine mesure par le développement rapide du nombre des sociétés. On comptait un peu plus de 250.000 déclarations en 1909, 346.000 en 1920, 513.000 en 1930. Cette augmentation rapide ne tient pas seulement à l'évolution économique, mais aussi aux avantages dont bénéficient les sociétés anonymes par suite des taux élevés de la surtaxe sur le revenu qui s'applique aux revenus particuliers des catégories les plus élevées. Les lois fiscales ont ainsi contribué à favoriser la transformation en sociétés anonymes des entreprises particulières et des sociétés de personnes.

Cette transformation juridique des entreprises explique aussi la faible importance moyenne des sociétés, qui semble au premier abord en contradiction avec la tendance à la concentration. Au cours de ces dernières années, près de 30 % de toutes les sociétés ont annoncé des bénéfices nets ou des déficits annuels inférieurs à 1.000 \$.

Si cette explication d'ordre fiscal atténue la signification de la faible importance du bénéfice net moyen, c'est cependant un fait bien frappant que les résultats assez quelconques obtenus par une grande majorité de sociétés, même pendant les années de prospérité. Pour chaque année depuis 1919, on a annoncé des pertes totales voisines de 2 milliards de dollars, sinon supérieures. On appréciera l'importance de ce déficit en le rapprochant

du montant des bénéfices nets totaux, qui n'ont jamais dépassé 11.654 millions de dollars.

De cette proportion si élevée de mauvais résultats, on peut trouver diverses explications : mauvaise direction, concurrence excessive, données industrielles mal établies, pression exercée sur les petites entreprises par le développement des affaires de grande envergure. Mais le profit même s'est trouvé réduit par l'augmentation des frais généraux. A partir de 1926 et 1927, les industriels et les commerçants sont obligés de stimuler la demande, qui a peine à suivre le rythme de la fabrication, en redoublant la publicité et en développant les ventes à crédit. Ces frais supplémentaires alourdissent considérablement le coût de production, et il ne peut être question d'élever les prix de vente, au moment où la demande s'essouffle. L'industrie doit se résigner à réduire sa marge de bénéfices. Les dernières années de l'ère de prospérité ont été, suivant le mot des hommes d'affaires américains, une « période de prospérité sans profit ».

L'industrie automobile occupe une place prépondérante dans l'économie américaine, et elle donne l'impulsion à l'essor général, par la part qu'elle prend dans la consommation des produits des industries essentielles. Entre 1927 et 1929, sa puissance augmente de près de 50 %. Elle produit 3.600.000 voitures en 1927, 4.600.000 en 1928, 5.600.000 en 1929.

Cependant les profits de l'industrie automobile commencent à fléchir notablement dans le troisième trimestre

tre de 1929. Voici la statistique des profits établie pour 18 sociétés par la *Federal Reserve Board* :

		MILLIONS DE \$	
		1928	1929
1 ^{er} trimestre		90	94
2 ^e	—	123	130
3 ^e	—	109	94

Les profits de la *General Motors*, la principale société automobile américaine qui fabrique 40 % des voitures produites aux Etats-Unis, diminuent dès le deuxième trimestre 1929. Le solde disponible par action ordinaire est de : 2,01 \$ au lieu de 2,06 \$ en 1928 ; pour le troisième trimestre, il est de : 1,58 \$ au lieu de 1,77 \$ (1).

Cependant le nombre de voitures vendues par cette Compagnie est plus élevé dans les neuf premiers mois de 1929 (1.675.964) que dans la période correspondante de 1928 (1.606.902), et dans le troisième trimestre 1929 (594.000) que dans le troisième trimestre 1928 (544.000), et les prix de vente n'ont pas baissé.

Montant des ventes :

Janvier à septembre	1928 ...	1.210.408.566 \$
— —	1929 ...	1.287.477.542 —

La diminution des bénéfices provient donc d'un accroissement des frais de production.

(1) Lescure. *Les crises périodiques de surproduction*, p. 323-326.

Bénéfice net :

Janvier à septembre 1928 ...	312.402.217 \$
— — 1929 ...	291.384.676 —

De même les bénéfices de la *Société Chrysler* fléchissent considérablement :

du 3 ^e trimestre 1928	10.095.797 \$
au 3 ^e trimestre 1929	6.635.179 —

La baisse des recettes nettes dans la même période est de moitié à la *Compagnie Studebaker* (2).

La baisse des profits est bientôt suivie de la réduction de la production. Jusqu'au mois d'août 1929, la fabrication mensuelle des automobiles est nettement supérieure à celle des mois correspondants de 1928. Le mois de septembre est à peine plus élevé; la production d'octobre et de novembre est inférieure à celle des mêmes mois en 1928 (3) :

Production totale des voitures automobiles (en milliers)

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
1928.	231	323	413	410	425	396	392	461	415,3	403	397	257
1929.	401	466	585	621	604	545	500	598	415,6	398	380	217

(2) *Commercial and financial chronicle*, 19 octob. et 9 novembre 1929.

(3) *Chronicle*, 23 novembre 1929.

La prospérité marque ainsi ses premières hésitations dans l'industrie la plus florissante, la plus caractéristique de l'application des méthodes d'organisation fordistes. Le krach des valeurs mobilières va bientôt déclencher la crise, en faisant disparaître un des éléments essentiels de la « surconsommation » : les plus-values de bourse.

§ V. — LE PROBLÈME DE LA CONSOMMATION ET LE POUVOIR D'ACHAT DES SALAIRES

Ces marchandises que les producteurs jetaient inlassablement sur le marché, suivant une progression sans cesse croissante, il fallait trouver des acheteurs pour les absorber. Il fallait surexciter la demande, afin d'accélérer encore le rythme de la fabrication et de réduire de plus en plus le coût de production et les prix de vente.

La politique des hauts salaires avait trouvé dans la rémunération élevée du travail le moyen infailible de boucler ce circuit de la production à la consommation et de la consommation à la production. Grâce à l'accroissement de leur pouvoir d'achat, les travailleurs devaient aisément suivre l'offre, et même la tenir constamment en haleine par des besoins sans cesse accrus.

L'élévation des salaires a naturellement contribué à accroître les facultés de dépenses de la main-d'œuvre ; la baisse des prix, en haussant à un niveau plus élevé encore leur salaire réel, les a multipliés. Les statistiques des salaires nous ont montré dans quelle proportion s'est accru le pouvoir d'achat des salariés.

La production intensifiée a accentué ces résultats en réduisant le nombre des chômeurs : si les participants à la distribution des salaires sont plus nombreux, la masse des revenus à dépenser, pour un niveau donné de salaire, s'accroît de la rémunération des nouveaux embauchés. Or la période de prospérité s'est caractérisée par une élévation de l'indice d'emploi :

Indices de l'emploi

(1923-1925 = 100)

1920	108
1921	82
1922	90
1923	104
1924	96
1925	100
1926	101
1927	99
1928	97

1929

Janvier	97
Mars	101
Juin	102
Septembre	105
Décembre	95

La période pendant laquelle a été pratiquée la politique des hauts salaires a été marquée par un essor

incontestable à la fois de la production et de la consommation. Il est naturellement impossible de résumer en un tableau d'ensemble le montant total des achats faits par les consommateurs américains. Mais la longue durée de la période de prospérité suffirait à elle seule à démontrer que la demande répondait à l'appel de plus en plus intense de la production. Diverses données statistiques permettent de corroborer cette impression générale.

Le Conseil fédéral publie le chiffre mensuel des ventes des grands magasins. Avec des oscillations saisonnières assez considérables, son mouvement marque dans l'ensemble une progression de 1921 à 1929.

Indices annuels moyens

(1923-1925 = 100)

Janvier 1922	85
— 1923	92
— 1924	100
— 1925	98
— 1926	106
— 1927	106
— 1928	100
— 1929	100
Octobre 1926	107
— 1927	110
— 1928	122
— 1929	122

Si l'on rapproche le diagramme de la production industrielle de celui de la vente dans les grands magasins, on constate une relation incontestable entre l'activité économique et le pouvoir d'achat. La production et la consommation montent et baissent généralement en même temps, et les mouvements de la production précèdent habituellement les mouvements similaires de la consommation.

Un autre indice de l'importance de la consommation est le mouvement des importations : les marchandises introduites de l'extérieur s'ajoutent aux produits nationaux dans la masse consommée.

Voici les indices des importations des Etats-Unis :

1913		100
1925		236
1926		247
1927		234
1928		228
1929	{ Janvier	 236
	{ Février	 249
	{ Mars	 219
	{ Avril	 249
	{ Mai	 256
	{ Juin	 243

En dépit d'un protectionisme douanier rigoureux, les entrées aux Etats-Unis augmentent, à part un fléchissement en 1927 et 1928. La capacité américaine d'ab-

sorption des produits étrangers est énorme. Avant la crise de 1929, les Etats-Unis prélevaient sur la production totale de tous les pays du globe, matières premières, aliments, une part hors de proportion avec l'importance de leur population. Avec un nombre d'habitants qui ne dépasse pas 6 % de tous les êtres humains, ils absorbaient 73 % de la production mondiale de la soie, 62 % du caoutchouc, 53 % du café et du cuivre, 47 % de l'étain, 25 % du sucre (1).

Cet appétit colossal semble vérifier la thèse des défenseurs des hauts salaires. L'accroissement de la consommation est le résultat de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires, corollaire de leur rémunération élevée. Le gonflement de la demande a stimulé à son tour la production : en lui permettant de fabriquer en grandes masses et d'abaisser ses prix, elle l'a mise à même d'exciter de plus en plus la consommation, et ainsi de suite.

Il n'est pas contestable que, pendant la période de prospérité, les dépenses effectuées par les familles de salariés ont considérablement grossi. Nous avons constaté comment l'importance et la nature de leurs dépenses s'est traduite par une amélioration notable de leur niveau d'existence.

Devons-nous aller jusqu'à attribuer au seul mérite de la politique des hauts salaires l'ère de prospérité

(1) Bonn, *Prosperity*, page 114; A. Siegfried, *op. cit.*, p. 158.

qu'a vécu l'Amérique depuis 1922 jusqu'en 1929, et l'élévation des indices de la consommation générale ? Cette conclusion serait exagérée, et elle appelle de nombreuses et importantes réserves. Pour préciser la portée de l'action exercée sur la demande par les hauts salaires, il importe de rechercher quels autres facteurs ont influé sur le pouvoir d'achat des consommateurs, en prenant soin de nous placer dans le cadre économique et social des Etat-Unis durant la période de prospérité.

La politique des hauts salaires a eu la chance d'être inaugurée dans un milieu social particulièrement favorable, aux débuts de la mise en application de la loi de prohibition. Le 18^e amendement à la Constitution fédérale était entré en vigueur un an après sa ratification, le 26 janvier 1919, par les trois quarts des Etats. Il interdit la fabrication, la vente et le transport, sur le territoire des Etat-Unis, des boissons enivrantes. Le *Volstead Act* du 28 octobre 1919 définit comme telles toutes boissons contenant plus d'un demi pour cent d'alcool ; il interdit aussi le vin, le cidre et la bière. La prohibition n'a pas donné les résultats espérés par ses promoteurs, et elle a suscité la consommation occulte et la contrebande. Mais du moins, si elle n'a pas extirpé l'alcoolisme, elle en a fait le privilège de la fortune, et elle a condamné à l'abstention forcée la majeure partie de la classe ouvrière. Les observateurs de la vie américaine ont constaté que cette mesure avait exercé la plus heureuse influence sur les travailleurs. Elle a amélioré

leur condition physique, rendu plus régulière leur présence à l'atelier, et accru leur productivité. Un ouvrier français qui a travaillé parmi eux remarque : « Il y a là-bas dans les usines et les chantiers de solides gailards, qui ne boivent que de l'eau, du lait ou du café, ce qui ne les empêche pas d'assurer une production avec laquelle il nous faut compter » (1). Cette régularité et ce rendement plus élevé ont permis aux chefs d'industrie d'élever les salaires de leur personnel. D'autre part, pourvus d'une plus forte rémunération, les ouvriers se sont vu tarir par la prohibition une source de dépenses qui tenait une place trop importante dans leur budget. Les sommes qu'ils dépensaient en boisson, ils les ont consacrées à s'acheter une maison, une automobile, des meubles, un appareil de T. S. F., ou ils les ont épargnées. Telle a été la vertu de la loi de prohibition sur la classe ouvrière que les industriels et les commerçants ont été les plus ardents promoteurs, et demeurent les défenseurs convaincus d'une législation qui leur procure des ouvriers plus réguliers et plus productifs, et a augmenté leur pouvoir d'achat dans une proportion considérable (2).

La politique de l'immigration a contribué, sinon à élargir, du moins à maintenir le pouvoir d'achat de la classe ouvrière. Aussi longtemps que les Etats-Unis ont

(1) Dubreuil, *Standards*, p. 87.

(2) Siegfried, *op. cit.*, p. 72.

souffert d'une pénurie de main-d'œuvre pour leur industrie et pour le défrichement des immenses territoires vers l'Ouest, ils ont encouragé l'entrée des éléments étrangers. A partir de 1917, ils ont poursuivi une politique de restriction, puis d'interdiction presque de l'immigration. Cette attitude a pris d'abord pour prétexte des préoccupations ethniques, mais comme elle s'est étendue ensuite des races de couleur aux nationaux de pays européens, elle s'inspire aussi du souci de maintenir le niveau de vie des travailleurs américains. Le machinisme et l'organisation rationnelle de la production permettent à l'industrie, à l'agriculture même, de se passer de bras étrangers, et font peser sur la main-d'œuvre nationale la menace d'un chômage technologique. L'arrêt presque absolu de l'immigration protège le niveau de ses salaires contre l'abaissement qu'entraînerait la concurrence des ouvriers européens. Les syndicats ouvriers ont approuvé la législation sur l'immigration et le président Hoover partageait sans doute leur manière de voir quand il affirmait dans son message de décembre 1929, que « la restriction de l'immigration a prouvé, à tous les points de vue, qu'elle constituait une bonne politique nationale ».

Une préoccupation du même ordre apparaît dans la campagne en faveur du *Birth control*, de la restriction et de la réglementation du nombre des naissances : on redoute que l'augmentation trop rapide de la population n'empêche le maintien du *high standard of living*, en augmentant le chômage et en abaissant les salaires.

Il entre un souci analogue dans les lois votées par certains Etats de l'Union américaine qui prolongent jusqu'à dix-huit ans l'obligation de la fréquentation scolaire. Elles visent à donner à la jeunesse une instruction plus solide, mais elles ont aussi pour objet de fermer les portes des usines aux jeunes gens de moins de dix-huit ans, qui prendraient une part du travail moyennant de plus faibles salaires.

En résumé, si la politique des hauts salaires a augmenté le pouvoir d'achat des ouvriers et des employés, les milieux intéressés se sont efforcés de le maintenir artificiellement par des mesures législatives ou des projets inspirés en apparence par des considérations d'un autre ordre.

Cette tendance repose sur la conception fort répandue dans la classe ouvrière, notamment en France, d'après laquelle il existerait une demande limitée de main-d'œuvre et, par conséquent, toute augmentation de la population ouvrière se résoudrait en chômage et en diminution des salaires. Cette théorie est aussi mal fondée que celle de Stuart Mill sur le fonds des salaires, car elle ne tient aucun compte des possibilités d'extension des besoins et de la production. Elle se révèle par là en contradiction avec la doctrine de Ford sur les hauts salaires, qui cherche dans l'élévation de la rémunération du travail un excitant de la demande et un stimulant de la production. — Mais c'est une réaction assez naturelle contre la menace d'un chômage technologique au

moins provisoire que fait peser sur la classe ouvrière le développement du machinisme et l'accroissement du rendement humain.

Ce risque du chômage paraît être envisagé avec quelque indifférence par les chefs d'industrie qui ont préconisé la politique des hauts salaires. Sur les rapports de ses agents de vente qui observaient que la clientèle se détournait de sa voiture, trouvée d'un style démodé, Ford n'hésita pas, en 1927, à licencier d'un seul coup tout son personnel de 60.000 hommes, pour préparer l'outillage de fabrication d'une voiture de même prix, mais plus rapide et plus élégante. Sa décision entraîna le débauchage des ouvriers chez tous les autres constructeurs (1).

Sans relever le caractère désastreux d'une mesure qui plongeait dans la misère des milliers de familles, cette indifférence à l'égard du chômage se concilie mal avec la doctrine des hauts salaires. L'élévation du pouvoir d'achat est fonction non seulement du taux des salaires, mais du nombre des ouvriers qui touchent des salaires. Le chômage, prolongé ou même provisoire, réduit le pouvoir d'achat total de la masse ouvrière. Et si l'organisation rationnelle de la production et du rendement doit avoir pour conséquence de diminuer l'effectif du personnel employé, la doctrine des hauts salaires et du pouvoir d'achat se trouve en défaut.

(1) Dubreuil, *Standards*, page 47.

La considération de l'effectif ouvrier appelle une autre réserve sur la doctrine des hauts salaires. Les ouvriers et leurs familles représentent, certes, la grande majorité dans la masse des consommateurs. Mais l'argumentation fordiste du pouvoir d'achat des hauts salaires tend à confondre la main-d'œuvre rémunérée suivant sa doctrine avec l'ensemble de la population ouvrière. Or, il s'en faut que ces deux effectifs soient égaux. Dans les entreprises taylorisées, les primes, nous l'avons vu, sont, même dans les systèmes de rémunération du travail les plus généreux, le privilège du personnel d'élite capable d'approcher la tâche normale. Le régime fordiste, où le salaire ne se calcule pas en fonction du rendement, alloue un salaire élevé à l'ensemble du personnel de l'entreprise. Mais comme tout système d'organisation rationnelle du travail, il n'est accessible qu'aux entreprises assez puissantes pour compenser l'élévation des salaires par la production en masse, grâce à la division du travail plus poussée, à l'outillage très développé, à la standardisation, à l'utilisation des sous-produits, etc... Les affaires de moyenne ou faible importance, celles dont le coût de production est plus élevé, celles dont la nature des produits n'admet pas la fabrication mécanique, ou en série, ne peuvent offrir à leur personnel un taux de salaires qui grèverait trop le prix de revient de chaque unité de production. Dans l'agriculture, par exemple, malgré le développement pris aux Etats-Unis par la concentration des entrepri-

ses agricoles, l'emploi de l'outillage mécanique et de la division du travail est fort limité et la loi du rendement décroissant ne permet pas de rattraper la charge supplémentaire des hauts salaires par une augmentation de la productivité.

Si l'on défalque l'ensemble du personnel de toutes les entreprises qui ne sont pas en mesure d'appliquer la doctrine fordiste, on est conduit à limiter sérieusement l'action des hauts salaires sur les facultés de consommation ouvrière. Ils augmentent le pouvoir d'achat de ceux seulement qui les touchent, et non pas de l'ensemble de la population ouvrière américaine.

Il n'était pas inutile, en apportant ces précisions, de corriger la conception volontiers acceptée par le public aux Etats-Unis, qui assimilait les participants aux hauts salaires à la main-d'œuvre totale du pays. Il convient de mettre en garde contre une autre exagération non moins grave. Sous prétexte que les salariés forment, avec leur famille, la grande majorité de la population, l'opinion tend aisément à confondre la population ouvrière avec la masse totale des consommateurs, le pouvoir d'achat ouvrier avec l'ensemble des facultés consommatrices.

C'est là négliger certains facteurs de la demande. Le pouvoir d'achat des consommateurs n'est pas formé exclusivement des salaires. Envisagé dans son sens littéral et pour une longue période de temps, le pouvoir d'achat est pratiquement synonyme de fortune natio-

nale. Chaque marchandise confère à son propriétaire le pouvoir de demander quelque autre marchandise ou service en échange. Le total des marchandises et des services pour une année forme le total du pouvoir d'achat produit. Ce pouvoir d'achat est mis en œuvre et réparti par d'innombrables moyens, tels que les salaires, les dividendes, les loyers, les paiements d'intérêts, les bénéfices industriels et commerciaux, les impôts, etc... Le montant du pouvoir d'achat ne dépend donc pas seulement du niveau des salaires, mais de la production totale.

L'importance relative des différentes catégories de revenus détermine l'activité relative de la demande pour les différentes classes de marchandises. Les salaires sont dans une large mesure consacrés à l'achat de nourriture et de vêtements, à l'habitation et autres objets de nécessité ou de luxe personnels. Des sommes considérables provenant des dividendes, coupons, loyers, bénéfices commerciaux sont distraites de la consommation personnelle et affectées à l'épargne. Le capital épargné peut être investi en valeurs mobilières, et est alors dépensé par les sociétés qui émettent des actions ou des obligations pour des constructions nouvelles, de l'outillage, des matières premières, de la main-d'œuvre; ou bien il est mis en dépôt dans des banques qui le prêtent pour les besoins des affaires.

On peut dire que le niveau de la consommation, à un moment donné dépend du pouvoir total d'achat des consommateurs provenant des salaires, des dividendes et

autres formes de répartitions moins l'épargne courante, et augmenté des retraits de l'épargne antérieure et des prélèvements sur l'épargne future ou les achats à crédit.

Ces réserves mêmes ne sont pas toujours respectées. Normalement, le pouvoir d'achat s'exprime exclusivement en des revenus, ou en des capitaux épargnés sur des revenus antérieurs. Parfois cependant l'usage du crédit et la spéculation viennent lui apporter des stimulants artificiels et temporaires.

Enfin il ne faut pas omettre, au nombre des éléments du pouvoir d'achat, les revenus de l'étranger qui s'expriment en une demande de produits nationaux. Leur action est efficiente dans la mesure où les exportations dépassent les importations, lesquelles absorbent une part du pouvoir d'achat du pays importateur.

Cette analyse des éléments du pouvoir d'achat réserve la place qu'ils méritent, dans l'explication de la prospérité des Etats-Unis, à d'autres facteurs que les hauts salaires. En les examinant, nous serons amenés à constater que l'ère de prospérité est sortie, dans une certaine mesure, de causes particulières soit à la nature de l'économie américaine, soit aux circonstances où elle s'est développée.

Tout d'abord, les produits américains trouvent une grande facilité d'absorption dans la structure du marché national. Leur territoire couvre une superficie de 10 millions de kilomètres carrés, et leur population

s'élève à 123 millions d'habitants. L'Europe, il est vrai, offre un marché beaucoup plus vaste, de 461 millions d'habitants, répartis suivant une densité bien plus forte sur un territoire d'un quart seulement plus étendu. Mais elle est divisée en 35 Etats, séparés les uns des autres par des différences de langue, d'intérêts politiques et économiques. Chacun de ces Etats forme une unité politique et un marché économique distinct, séparé des Etats concurrents par des frontières politiques et douanières. Les Etats-Unis forment, au contraire, un seul peuple, de même langue, un immense marché à l'intérieur duquel les produits industriels et agricoles circulent librement sans entraves douanières. Les deux Océans qui les isolent des autres parties du monde constituent une barrière efficace contre la concurrence des produits des autres pays, et les pouvoirs publics l'ont encore renforcé par un protectionnisme douanier des plus sévères.

Jusqu'à la guerre, l'immigration a procuré aux Etats-Unis, en même temps qu'un complément nécessaire de main-d'œuvre, un supplément de consommateurs. L'année 1914 fournit encore : 1.218.000 immigrants.

Le renversement de la politique d'immigration à partir de 1917 a stabilisé la masse des consommateurs.

Ce revirement coïncide avec la fin de la politique de défrichement sur terrains libres. Des gens sans fortune ne peuvent plus acquérir, moyennant le versement d'un simple droit d'accession, une parcelle de terrain qui, au

bout de cinq ans, et presque sans débours, devenait leur propriété. lorsqu'ils y avaient bâti une maison et l'avaient rendu cultivable. Les possédants peuvent vendre leurs terres au meilleur prix pour se retirer en Californie. De 1914 à 1920, les prix du terrain montent de 25 à 100 % dans les Etats agricoles. La puissance du capital comme aussi le pouvoir d'achat des anciens propriétaires s'en trouvent naturellement accrus (1). Grevés d'un prix d'achat les acquéreurs cherchent à réduire leur coût de production en améliorant la technique. Les fabriques de machines agricoles trouvent un nouveau débouché qu'elles encouragent par des livraisons à crédit contre versement de 15 à 20 % du prix.

L'arrêt de l'immigration et la disparition des terrains libres marquent la fin de l'accroissement naturel des consommateurs nationaux. Heureusement les circonstances de l'après-guerre vont fournir à la production américaine des consommateurs étrangers; d'autre part, elle adopte une politique d'excitation des appétits des consommateurs, en quantité et en qualité.

La guerre n'a pas été la cause exclusive de la prospérité des Etats-Unis, mais elle a profondément modifié leur position économique et financière. Avant la guerre, leur balance des comptes se soldait par un déficit de 4 à 5 milliards de dollars. La guerre en a fait un pays de créanciers et leur a permis non seulement de rapatrier

(1) Bonn, *Prosperity* page 23.

une très forte part de leurs dettes, mais de réaliser un gain en or de 2 milliards et demi de dollars. Pendant la guerre, les puissances alliées ont demandé aux Etats-Unis aux prix forts des approvisionnements immenses en matières premières et en produits fabriqués. Au retour de la paix, pour renouveler leur outillage et leurs stocks, les pays belligérants ont dû s'adresser encore à l'Amérique : celle-ci a aisément écoulé ses réserves et sa nouvelle production aux meilleurs prix. Les entreprises se sont développées ; de nouvelles se sont créées. Les bénéfices des industries ont grossi le pouvoir d'achat. Le nouveau système des banques fédérales de réserve, inauguré en 1914, a écarté les limitations de crédit qui paralysaient l'essor du commerce et permis au *Federal Reserve Board* de financer le formidable développement économique. Le crédit global est monté, de 21 milliards de dollars en 1914, à 58 milliards en 1929 (1).

La stabilité du dollar, d'autre part, attirait vers les Etats-Unis les capitaux des pays à monnaie dépréciée, plus soucieux de sécurité que de placement. « De là cette situation insensée qui se prolongea longtemps et où le plus riche pays du monde, le seul qui fût à même d'accorder du crédit aux pays appauvris, recevait de ces mêmes pays des crédits presque gratuits, grâce auxquels il pouvait accroître son encaisse métallique et, sur ces

(1) Bonn, *Op. cit* page 12.

bases, fonder un édifice de crédit qui s'élevait chaque jour davantage » (1).

Après la stabilisation des devises européennes, ce phénomène se renouvelle sous une autre forme. Lorsque se développe, après 1927, la spéculation américaine sur les valeurs, l'Europe cherche à bénéficier du taux élevé de l'intérêt pour les crédits en bourse, elle prête des capitaux à court terme aux spéculateurs, ou spéculé elle-même en achetant des actions industrielles des Etats-Unis.

L'Amérique, créancière du monde, développe ses exportations. Comme les autres pays, endettés envers elle, ne sont pas en mesure de payer ces achats en totalité, une partie importante est mise à leur disposition comme avance. « Il s'agit là d'un financement de consommateur en vertu duquel l'Amérique livre en prêt à d'autres Etats ses excédents de ressources, sous la forme de marchandises. Sans de telles opérations, jamais la consommation des denrées alimentaires américaines (céréales), des matières premières (coton, cuivre), des machines, n'aurait pu se maintenir dans les proportions considérables où, de fait, elle s'est maintenue » (2).

(1) Bonn, *op. cit.*, page 20.

(2) Bonn, *Prosperity*, p. 64-65.

Exportations (valeurs) (Indice ajusté)		Excédents des exportations (millions de dollars)	
1913	100	+	55
1925	197	+	50
1926	197	+	31
1927	200	+	60
1928	210	+	86
1929 janvier	230	+	121
— février	235	+	73
— mars	231	+	103
— avril	216	+	18
— mai	204	+	4
— juin	219	+	45

Cette politique de financement de la consommation étrangère n'est pas sans danger pour l'économie nationale. Elle dénote la préoccupation exclusive d'aborder une production croissante, sans se soucier si elle n'alimente pas la concurrence étrangère. Sur les cinq milliards de dollars d'exportation en 1929, près de la moitié portaient sur des matières premières et des produits mi-ouvrés : cuivre et coton, ensemble plus d'un milliard ; automobiles cinq cents millions ; machines, cinq cents millions. Le financement de la Pologne lui a permis, en aménageant un port et un chemin de fer houillers, de vendre des charbons à vil prix et de déprécier les tarifs

sur le marché international. Les Etats-Unis sont allés jusqu'à procurer à la Russie un équipement industriel et un personnel technique (1).

Sur le marché national, les producteurs américains ont mis en pratique un ensemble de mesures destinées à tenir la demande constamment en haleine, pour qu'elle suive sans s'essouffler l'accroissement de la production. Parallèlement à l'élévation des salaires, ils ont poursuivi sans relâche la réduction des prix. Tous les moyens sont mis en œuvre pour l'obtenir, et dans l'usine américaine, tous les efforts sont constamment tendus vers la recherche d'un perfectionnement dans l'outillage, dans l'organisation technique du travail, dans les transports. Le trait qui frappe le plus les observateurs de la vie industrielle américaine c'est cette absence d'empirisme, de tradition, cette évolution continue vers le maximum d'*efficiency* (2). Tout gaspillage de temps, de force de travail, de matières, est sévèrement pourchassé. Le convoyeur, la chaîne, apportent à chaque ouvrier la matière qu'il doit transformer et le soumettent à un certain rythme de travail. Les déchets de fabrication sont récupérés, les sous-produits sont utilisés. En 1921, le Comité sur l'élimination du gaspillage dans l'industrie étudie les moyens d'augmenter la production et d'abaisser le prix de revient dans la métallurgie, l'industrie textile,

(1) Bonn *Op. cit.* page 66.

(2) Par exemple, Dubreuil, *Standards, passim*.

la construction, l'imprimerie, l'industrie de la chaussure, la confection pour hommes. Il évalue à 15 milliards de dollars les pertes industrielles et préconise, comme moyen principal de les éviter, la réduction au minimum des types de fabrication. Le président de ce Comité, M. Hoover, est bientôt appelé comme Secrétaire du commerce à mettre en pratique ces conclusions. La standardisation est successivement appliquée à réduire les types d'objets de fabrication, puis à simplifier les méthodes d'administration industrielle et commerciale : bilans, registres, formules, etc...

En même temps que la réduction des prix, l'industrie américaine poursuit la fabrication de la qualité la meilleure. Rappelons à cet égard l'attitude de Ford, qui ferme ses usines en 1927, pour préparer la construction, au même prix, d'une voiture plus rapide, plus confortable et plus élégante. La production prend ainsi la physionomie d'un service, qui sert à la fois les intérêts, considérés comme contradictoires, de l'entrepreneur, de son personnel et des consommateurs.

La hausse des salaires et l'abaissement des prix de vente n'ont pas cependant assez puissamment stimulé la demande pour alimenter un courant régulier de la fabrication à la consommation. Les méthodes fordistes impriment à la production un rythme que la demande a peine à suivre, maintenant que les lois sur l'immigration et la mise en exploitation de la totalité des territoires des Etats-Unis lui ont enlevé deux éléments d'ex-

pansion. Vers 1926 et 1927, les industriels et les commerçants ont commencé à se rendre compte que l'équilibre menaçait de se rompre entre l'offre et la demande : La valeur des produits manufacturés qui était de 24.250 millions de dollars en 1914, atteignait, en 1927, 62.700 millions de dollars. Pour prévenir la rupture d'équilibre, ils se sont efforcés d'activer artificiellement la consommation par un redoublement de publicité et le développement de la vente à crédit.

Pour pousser les individus à la dépense, la publicité les assaille partout aux Etats-Unis, dans la rue, le métro, sur les routes, dans les chemins de fer, dans les journaux et les revues. Elle emploie les formes les plus diverses : affiches, enseignes lumineuses, T. S. F., cinéma, téléphone. En 1928, on y a consacré environ un milliard et demi de dollars, dont près de la moitié pour les annonces de la presse (1).

La consommation est aussi stimulée par le développement systématique des ventes à crédit. La vente par acomptes est appliquée à des marchandises que leur prix rendrait inaccessible aux masses si elles devaient l'acquitter intégralement au comptant. Elle permet ainsi d'atteindre de nouvelles catégories de clients. Des sociétés bancaires spéciales assument le risque des actions de crédit, et libèrent les entreprises industrielles du risque d'insolvabilité de la clientèle et du

(1) M. Braunschvig, *La vie Américaine et ses leçons*, p. 180.

danger d'insuffisance d'argent liquide. Le prix à payer par l'acheteur à tempérament est augmenté des frais de crédit et d'assurance, mais ce renchérissement est compensé par la réduction des frais généraux dans les entreprises travaillant à plein rendement.

Le crédit à la consommation, *l'instalment buying*, prend une extension considérable à partir de 1926. Sur un montant total de ventes au détail évalué à 45 milliards en 1926, 6 milliards et demi sont effectuées à crédit. Les marchandises les plus diverses se vendent à crédit, mais c'est l'automobile qui détient le record. La vente à crédit des automobiles représente 2.794 millions de dollars, soit 70 % du total des ventes. La statistique en est dressée mois par mois par le Ministère du Commerce, depuis le début de l'année 1929 pour 369 sociétés de ventes à crédit (*automobile financing companies* (1)).

Nombre de voitures vendues à crédit en 1929 :

	Total	Voitures neuves (en milliers)
Janvier	147	76
Février	190	101
Mars	290	164
Avril	363	203
Mai	381	210

(1) *Commercial Chronicle*, 23 novembre 1929 p. 3239.

Juin	369	202
Juillet	363	205
Août	323	177
Septembre	282	155

La production et la vente des automobiles ont presque doublé entre 1927 et 1929.

Enfin la spéculation, dans les dernières années de la période de prospérité, a contribué au développement des consommations. Nous avons vu comment la vente des terres, lorsqu'il n'est plus resté de terrain à défricher dans l'Ouest, a augmenté le pouvoir d'achat de ceux qui les possédaient. La spéculation s'est alors tournée vers le trafic des terrains urbains et surtout vers les colonies de villas de la Californie du Sud et de la Floride.

Puis la fièvre de la prospérité, le développement de la consommation à crédit, l'abondance des capitaux liquides ont poussé à la spéculation sur les valeurs industrielles toutes les classes de la société. On a pris l'habitude de négliger la rentabilité des titres et à ne prêter attention qu'au bénéfice à réaliser sur la hausse des cours. Les entreprises ont offert au public, au lieu d'obligations à revenu fixe, des actions à souscrire à unagio élevé. Les preneurs étaient indifférents au taux de placement, et achetaient des titres, au moyen de crédits bancaires dans l'intention de s'en défaire à une prochaine liquidation avec un sérieux bénéfice. Les gains de spéculation étaient devenus à ce point normaux, qu'on les affectait aux dépenses de consommation comme on l'aurait fait d'un revenu régulier.

Au terme de cette longue analyse, on aperçoit la complexité des facteurs qui ont grossi la demande des produits pendant la période de prospérité. L'accroissement de la consommation ne saurait être attribué que pour une part, d'ailleurs importante, au renforcement du pouvoir d'achat ouvrier par la politique des hauts salaires. L'organisation rationnelle de la production y a largement contribué. Les Etats-Unis ont eu aussi la chance de trouver dans les pays européens appauvris par la guerre, des consommateurs presque insatiables. Enfin, des procédés systématiquement appliqués leur ont permis de stimuler la consommation et de l'adapter tant bien que mal à l'extension de la production industrielle.

Ce mécanisme a semblé merveilleusement conçu et définitif aux Américains qui l'ont vu fonctionner pendant une longue période de prospérité. La crise de 1929 n'a pas ébranlé la foi des adeptes des méthodes fordistes. Néanmoins, en se prolongeant, elle a souligné le caractère relatif, fragile et dans une certaine mesure artificiel, des bases sur lesquelles elle prétendait asseoir cette prospérité.

La spéculation ne peut exercer qu'une action éphémère sur le pouvoir d'achat. Les profits qu'elle permet de réaliser sont trop incertains et trop peu continus pour qu'il ne soit pas imprudent de compter sur eux pour élargir ses dépenses de consommation. Le Krach des valeurs à la Bourse de New-York, entraînant une chute des cours des actions de 48 %, sur 1926 d'octobre

à novembre 1929 (1), a déterminé un rétrécissement immédiat du pouvoir d'achat. L'ouvrier, par exemple, ne pouvait plus prélever le prix d'achat d'une voiture sur le produit de ses spéculations. Il lui fallait prendre sur ses appointements mêmes les acomptes destinés à payer des loisirs depuis longtemps consommés.

Quant à la politique des ventes à crédit, elle est utile tant que les ouvriers jouissent de salaires élevés et croissants, mais les mensualités accumulées ont pour limite le total du salaire mensuel. Lorsqu'elles l'atteignent, le consommateur est saturé; il ne peut plus suivre une production toujours croissante. Le financement des consommateurs par la vente à crédit pousse à une extension de la production, qui ne trouve plus ensuite à s'absorber, lorsque les facultés d'achat ont atteint leur extrême limite.

En définitive, les méthodes fordistes ont abouti à imprimer à la production un rythme que la demande n'a pas pu adopter, en dépit de procédés d'excitation artificiels ou exceptionnels, et elles semblent bien responsables de la surproduction, déjà menaçante en 1927, que l'organisation de la vente à crédit et la spéculation n'ont pu conjurer en 1929. D'après les chiffres donnés par un économiste américain (2), aux Etats-Unis, l'industrie de l'automobile est équipée pour produire 8 millions de voitures par an alors que la consommation mon-

(1) *Fédéral Reserve Bulletin*, novembre 1930, page 682.

(2) Stuart Chase *Harpers Magazine*.

diale en 1929 n'a pas tout à fait atteint 6 millions et demi; l'industrie de la chaussure peut produire annuellement 900 millions de paires, alors que la consommation américaine ne dépasse pas 300 millions; les mines ont une puissance annuelle de production de 750 millions de tonnes de charbon, alors que le marché américain en absorbe au plus 500; les puits de pétrole donnent près de 6 millions de barils par jour, alors que la consommation quotidienne n'a jamais dépassé 4 millions. La production de l'acier a dû être réduite en 1930 de 66 à 40 millions de tonnes; la production de la laine, de 1.750 à 656 millions de dollars. Pendant l'été 1930, l'industrie métallurgique ne travaillait plus qu'à 53 % de sa capacité; dans la dernière semaine de 1930, à 41 %, et dans la dernière semaine de novembre 1931, à 29 % (1).

(1) Bonn *Prosperity*, page 120.

CHAPITRE IV

La politique des salaires depuis la crise économique de 1929

La crise économique de 1929 a fait brusquement apparaître la rupture d'équilibre entre la production et la consommation. Elle a, semble-t-il, porté un coup très dur à la politique des hauts salaires : n'est-il pas inutile d'augmenter sans cesse la rémunération de la main-d'œuvre, si c'est pour aboutir à une production massive, et qu'elle est impuissante à absorber ? Les entreprises y perdent leur profit et vont à la ruine ; les ouvriers sont condamnés au chômage.

Les industriels américains n'ont pas suivi ce raisonnement. Telle était leur foi dans la doctrine fordiste du pouvoir d'achat des hauts salaires qu'ils ont maintenu leur niveau élevé, estimant comme Ford, en 1927, qu'une réduction de la rémunération affaiblirait encore davantage le pouvoir d'achat de la main-d'œuvre et aggraverait la sous-consommation, bien loin de résoudre la crise de surproduction.

Les dirigeants de l'industrie étaient naturellement soutenus dans leur attitude par les syndicats ouvriers.

Ceux-ci, à l'époque de la prospérité, avaient adhéré à la doctrine des hauts salaires et accepté loyalement son corollaire, l'augmentation du rendement ouvrier. Dans sa quarante-cinquième Convention annuelle, en 1925, l'*American Federation of Labor*, avait adopté la résolution suivante : « Le véritable intérêt du salarié, comme celui de la société toute entière, est servi par une production croissante, en qualité et en quantité, de même que par un taux élevé du salaire, assurant au travailleur une capacité de consommation régulière, et au milieu dont il fait partie un niveau accru de vie et de culture » (1).

L'opinion publique partageait la foi des dirigeants de l'industrie et de la main d'œuvre dans la politique des hauts salaires. L'énorme prospérité au milieu de laquelle avait vécu l'Amérique depuis sept années, avait répandu dans tous les milieux une croyance mystique dans la valeur des méthodes américaines de production, et on avait la conviction qu'elles avaient résolu le problème de la prospérité indéfinie. Ces méthodes devaient, croyait-on, avoir bientôt raison d'une crise passagère d'inadaptation.

Les pouvoirs publics adhéraient à cette politique. Aussi le maintien des salaires fut-il décidé dans les Conférences de Washington de novembre 1928, où le prési-

(1) Rapport de la 45^e Convention de l'*American Federation of Labor*, page 271,

dent M. Hoover avait réuni les représentants des chemins de fer, les chefs d'industries, les dirigeants de l'agriculture et les principaux banquiers et financiers. Dans une conférence avec le président, M. Green, secrétaire de la Fédération du travail, s'était opposé à toute réduction des salaires (1).

La grande industrie demeure fidèle à cette politique jusqu'au milieu de l'année 1931.

Les salaires horaires continuent même à monter après le krach de 1929 pour atteindre en avril 1930, un nouveau sommet de 67,6 cents, soit 232 % du taux d'avant-guerre.

Par contre les entreprises sont contraintes de réduire la durée du travail hebdomadaire et de licencier du personnel.

Bien que respecté en la forme, le principe du haut salaire subissait ainsi une atteinte indirecte : la masse totale du pouvoir d'achat de la main-d'œuvre se trouvait réduite des salaires antérieurement versés aux ouvriers congédiés et pour les heures de travail supprimées.

La crise, en se prolongeant et en la forçant à ralentir le rythme de la production, contraignit la grande industrie à partir de 1931, à abandonner les hauts salaires. Les petites entreprises n'avaient pas attendu cette époque pour reviser cet élément de leur coût de production.

(1) *Commercial Chronicle*, 30 novembre 1929, p. 3.361,

On commence à enregistrer des baisses de salaires horaires à partir de l'été 1930 dans les affaires de petite et moyenne importance.

Les entreprises importantes des charbonnages, de la sidérurgie, de la construction d'automomiles, résistent encore un an, puis sont obligées de céder à leur tour. Il n'est plus question de demander aux hauts salaires de stimuler une production que la demande ne suit plus : à mesure que la production diminue le haut salaire grève chaque unité produite d'un prix de revient plus élevé, et risque de muer en perte le profit déjà réduit par la chute des prix de vente.

Le maintien du niveau des salaires ne trouve plus de défenseurs qu'à la Fédération du Travail. Encore les syndicats ouvriers préfèrent-ils composer avec les Compagnies et accepter des réductions de salaires en obtenant qu'elles en réduisent le taux.

Le mouvement se dessine en juin 1931 et s'amplifie pendant l'été et l'automne, malgré les protestations de la *Federation of Labor* et des menaces de grèves.

Voici, d'après les renseignements donnés par le *National Industrial Conference Board*, le mouvement des salaires horaires en cents et en dollars et des salaires hebdomadaires, depuis le début de l'année 1930 :

MOIS	Salaires		
	Horaires		Hebdo.
	en cents	en \$	en \$
1930			
Février	67,0	31,08	158,8
Avril	67,6	31,09	157,5
Mai	67,4	30,50	156,2
Août	67,1	28,35	151,6
Novembre	65,8	26,4	150,0
1931			
Janvier	65,0	25,89	145,2
Février	64,7	26,91	142,8
Mars	64,8	26,51	142,0
Avril	64,7	26,99	140,6
Mai	64,3	27,04	138,3
Juin	63,9	25,71	136,7
Juillet	63,3	24,89	136,7
Août	63,8	24,76	136,7
Septembre	62,7	23,95	136,2
Octobre	62,5	23,10	135,10
Novembre	61,0	22,20	133,5
Décembre	60,6	22,55	132,2
1932			
Janvier	60,1	21,84	—

Le tableau suivant donne, d'après les mêmes sources, les salaires horaires et hebdomadaires des ouvriers qualifiés et semi-qualifiés (hommes) dans les principales industries en novembre 1929, 1930 et 1931.

	Ouvriers qualifiés et semi-qualifiés					
	Nov. 1929		Nov. 1930		Nov. 1931	
	salaires horaires	salaires horaires	salaires horaires	salaires horaires	salaires horaires	salaires horaires
	cents.	\$	cents.	\$	cents.	\$
Sidérurgie	66,4	34,97	66,3	28,80	54,8	19,37
Fonderies et construction mécanique	66,5	32,19	65,7	24,98	61,7	21,03
Industrie électrotechnique	69,8	32,60	70,8	27,88	69,1	23,06
Industrie automobile	73,2	28,78	70,6	25,00	67,5	21,64
Industrie chimique	61,2	32,36	58,1	28,89	56,7	23,14
Caoutchouc	75,0	29,41	70,8	25,40	69,2	21,97
Coton (Nord)	50,0	22,03	48,3	20,43	43,7	18,33
Soie	58,3	27,61	57,6	25,10	55,0	23,26
Papier	63,5	33,72	63,5	29,86	57,9	25,38
Imprimerie	97,0	45,91	97,4	42,63	96,2	40,65
Ameublement	61,2	28,58	60,2	24,39	52,7	20,18
Conserves de viande	57,0	29,04	58,3	29,34	53,4	26,42

La baisse du salaire horaire est en moyenne de 9,8 % entre le point le plus haut de 1930 et novembre 1931. Elle est particulièrement forte dans la sidérurgie (23,6 %) ; elle atteint 8 % dans les fonderies et la construction mécanique, 9,50 % dans l'industrie automobile, 9,80 % dans les conserves de viande. Les baisses les plus

faibles ont été enregistrées dans l'industrie électro-technique (3,6 %) et dans l'imprimerie (2,8 %).

Par suite de la réduction de la durée du travail, les salaires hebdomadaires ont commencé à baisser dès la fin de 1929.

A mesure que cette réduction s'est accentuée, elle a pesé davantage sur le fléchissement des salaires hebdomadaires, atteints déjà dans leur élément salaire horaire. De février à mai 1931, une certaine reprise des affaires a entraîné une hausse passagère du salaire horaire, de la durée de la journée de travail et du salaire hebdomadaire. Mais dès le mois de juin, la chute de ces trois éléments recommence.

La baisse du salaire hebdomadaire est particulièrement importante dans la sidérurgie (44,6 %) et dans les fonderies et la construction mécanique (37,8 %).

Durée hebdomadaire du travail

	(Heures)
Novembre 1929.....	48.8
Décembre —	47.0
Février 1930.....	46.6
Avril —	45.8
Mai —	45.0
Août —	44.6
Novembre —	41.2
Janvier 1931.....	40.2

(Heures)		
Février	1931.....	44.3
Mars	—	41.7
Avril	—	41.2
Mai	—	42.7
Juin	—	40.9
Juillet	—	39.9
Août	—	39.9
Septembre	—	39.2
Octobre	—	38.2
Novembre	—	37.7
Décembre	—	38.6

Une enquête récemment terminée par le *National Industrial Conference Board* permet de compléter les indications dégagées des statistiques. Cette enquête a porté non seulement sur diverses branches des industries manufacturières, mais aussi sur les chemins de fer et autres services publics, les industries d'extraction et de raffinage, le commerce de gros et de détail et les établissements financiers, et elle envisage séparément les salaires et les traitements. Des renseignements ont été fournis par 1.718 établissements, qui occupaient, en 1929, 3.258.666 personnes, soit 16 % du personnel total des industries considérées.

L'enquête révèle des faits intéressants sur la portée des réductions de salaires et traitements. Très nombreuses sont les entreprises qui ont adopté cette poli-

tique. Sur l'ensemble des sociétés qui ont répondu à l'enquête, 80,5 % ont réduit les traitements du personnel administratif, 81, % les traitements des autres employés, 75,4 %, les salaires des ouvriers. Ainsi 4 établissements sur 5 ont diminué les traitements, 3 sur 5, les salaires.

Contrairement aux faits observés au cours des précédentes crises, le mouvement général de baisse de la rémunération du travail n'a pas commencé dès le début de la crise, mais seulement pendant la seconde année. En 1930, 12 % seulement des réductions de traitements, et 11 % seulement des réductions de salaires ont été appliqués. Ce retard s'explique, nous l'avons vu, par l'influence persistante de la doctrine des hauts salaires.

Les réductions de traitements ont ordinairement précédé les réductions de salaires. Parmi les sociétés qui ont répondu à l'enquête du *Conference Board*, 212 ont baissé les traitements en 1930, 148 seulement, les salaires. Pour les deux types de rémunération, le nombre des réajustements a rapidement augmenté en 1931 pour atteindre son point culminant au début de 1932. Pour l'ensemble des établissements intéressés, les baisses de traitements ont en moyenne commencé un mois plus tôt (mai 1931) que les réductions de salaires (juin 1931).

Pour déterminer le montant moyen des réductions, le *National Industrial Conference Board* a établi deux moyennes distinctes : une moyenne simple et une moyenne pondérée, qui considère le pourcentage de ré-

duction de chaque société en fonction du nombre d'employés intéressés.

Ces moyennes sont les suivantes :

<i>Traitements</i>	Moyenne de réduction	
	Simple	Pondérée
Personnel administratif	20,3 %	14,9 %
Personnel non administratif...	15,9 %	13,1 %
Salaires	13,9 %	11,1 %

Les moyennes pondérées les plus élevées de réduction des salaires et des traitements du personnel administratif affectent les industries d'extraction et de raffinage, et les industries manufacturières.

Le *Conference Board* a cherché à déterminer si l'emploi par certains établissements de travailleurs syndiqués, conformément à un accord réglant les conditions de travail et les salaires, avait exercé une répercussion sur la fréquence et le montant des réductions. 88 établissements occupant des syndiqués ont répondu à cette question.

La présence de syndiqués dans l'entreprise a été à peu près sans influence sur la fréquence des réductions. Elle a réagi, au contraire, sur leur montant. Les moyennes de baisse des traitements du personnel administratif sont un peu plus élevées dans les entreprises occupant des syndiqués : la moyenne simple y est de 22,1 % contre 20,7 % dans les entreprises n'employant pas de syn-

diqués; la moyenne pondérée, de 16,3 % au lieu de 15,6 %. Pour les baisses de salaires, la moyenne simple est plus faible dans les entreprises syndiquées (12,5 % contre 14,1 %), mais la moyenne pondérée y est supérieure (12,4 % au lieu de 11,6 %).

Quant à l'emploi, le nombre de personnes occupées dans les entreprises qui ont répondu à l'enquête est tombé, de 3.258.666 en 1929, à 2.391.009 en avril 1932, soit une diminution de 26,6 %. Cette diminution a surtout porté sur le entreprises qui ont procédé à des réductions de salaires. Pour les autres, la diminution d'emploi est seulement de 14,7 %. Ce sont en effet les entreprises les plus touchées par la crise qui ont à la fois diminué les salaires et procédé aux licenciements de personnel les plus nombreux.

La statistique du chômage aux Etats-Unis est très imparfaite, parce qu'ils ne pratiquent pas l'assurance-chômage. On a donné les chiffres les plus divers, variant de 2 à 7 millions. Le recensement officiel du 30 avril 1930 évaluait à 2.508.000 le nombre des ouvriers cherchant du travail, mais la Fédération Américaine du Travail trouvait cette évaluation trop optimiste. Son secrétaire, M. Green, chiffrait à 5.600.000 le nombre des chômeurs à la fin de septembre 1931.

L'indice de l'*employment*, retourné, peut donner une idée du chômage :

(1923-1925 = 100)

1926	= 101
1927	= 99
1928	= 97
1929	= 101
1930	= 88

	1930	1931
Janvier	93	76
Février	93	77
Mars	93	78
Avril	93	78
Mai	91	77
Juin	89	75
Juillet	86	74
Août	85	74
Septembre		86
Octobre		84
Novembre		81
Décembre		79

En octobre 1931, l'indice d'occupation était le suivant :

(1923-1925 = 100)

Production industrielle	total :	73
Houille tendre	—	71
Barres d'acier	—	39
Bâtiment	—	55
Camions	—	69
Grands magasins	—	30

Le montant global des salaires payés (*Payrolls*) est représenté par les indices suivants :

1926	104
1927	103
1928	102
1929	108
1930	97
1929 Octobre	110
1929 Novembre	102
1929 Décembre	99

	1930	1931
Janvier	94	68
Février	97	73
Mars	98	75
Avril	96	74

Mai	94	72
Juin	90	68
Juillet	83	64
Août	82	64
Septembre	83	
Octobre	81	
Novembre	75	
Décembre	74	

La masse des salaires fournit une indication générale sur le pouvoir d'achat des ouvriers d'usines, mais elle ne saurait être prise comme indice du taux des salaires. En divisant le total des feuilles de salaires par le nombre d'ouvriers occupés, on peut obtenir le salaire moyen d'un ouvrier, mais ce chiffre est loin de mesurer exactement les modifications apportées dans les taux des salaires par la crise, car il est influencé également par les variations dans les heures de travail.

Quoi qu'il en soit, les rapports mensuels publiés par le Bureau de Statistiques du Ministère du Travail sur la main-d'œuvre et les salaires pour une série assez large d'industries dans l'ensemble du pays permettent de faire des rapprochements intéressants, qu'on peut résumer dans le tableau suivant :

Diminution :	Entre mai et décembre 1929	En 1930	En 1931	Pendant l'ensemble de la crise jusqu'à la fin de 1931
de la main-d'œuvre	7,4 %	18,3 %	13 %	34,2 %
des salaires totaux ..	12,2 %	27,7 %	24,5 %	51,4 %
des salaires moyens par ou- vrier	5,2 %	10,2 %	13,2 %	26,2 %

On peut dégager de ces chiffres deux constatations importantes. D'une part, le recul du pouvoir d'achat total des salariés au cours de la crise a été dû jusqu'ici principalement à la diminution de la main-d'œuvre employée, et non pas à la diminution des salaires. En second lieu, les derniers mois ont été caractérisés par une diminution plus lente de la main-d'œuvre et un recul plus rapide des salaires que dans les premiers mois de la crise.

A la lumière de ces faits, on peut se demander s'il n'aurait pas été plus opportun, au début de la crise, de s'attacher plutôt à maintenir l'utilisation de la main-d'œuvre que les échelles nominales de salaires. Tous les ouvriers auraient conservé des moyens d'existence. Le pouvoir d'achat total de la main-d'œuvre aurait diminué par suite des réductions de salaires, mais le licenciement

ment d'une partie de l'effectif et la diminution de la durée du travail qui ont accompagné le maintien des hauts salaires ont abouti avec plus d'injustices, à un fléchissement peut-être supérieur des facultés de consommation ouvrière. Cette politique, adoptée avec enthousiasme au début de la crise, n'a pas donné les résultats espérés. Si les hauts salaires étaient destinés à maintenir le pouvoir d'achat ouvrier, ils constituaient aussi un stimulant de la productivité peu désirable, au moment où le marché était encombré de stocks, et si les entrepreneurs ralentissaient leur fabrication les hauts salaires pesaient d'autant plus lourdement sur leur production que le rendement était moins élevé. La réduction des salaires a permis aux Compagnies qui l'ont opérée de continuer leur exploitation à marche réduite, sans avoir à faire de nouveaux licenciements de personnel. Pour justifier cette mesure, elles ajoutaient que la réduction étant nettement inférieure à la baisse du coût de la vie, les salaires réels atteignaient un niveau plus élevé. Cette politique n'a pas augmenté le montant total du pouvoir d'achat réel, mais elle donne une répartition plus large au total des salaires payés et a ainsi remédié dans une certaine mesure à la crise de chômage.

En 1930, les réductions de salaires horaires ont été relativement peu importantes, surtout dans la grande industrie. L'indice moyen du salaire horaire a même été plus élevé (237) qu'en 1929 (233). Comme le coût de la

vie est tombé de 170,8 à 160,7, le salaire horaire réel s'est élevé, passant de 136,4 en 1929 à 147,4.

Par contre, en 1931, la politique de baisse des salaires se généralise, surtout pendant le second semestre. L'indice du salaire horaire pour 1931 tombe de 237 à 213. Il dépasse la baisse du coût de la vie, dont l'indice fléchit de 160,7 à 150,3. Le salaire réel est donc inférieur (142,0) à celui de 1930 (147,4), tout en étant supérieur à ceux de toutes les années précédentes.

Le problème du chômage n'a pas la même portée aux Etats-Unis que dans les autres pays. Les chômeurs des industries à forts salaires ont des réserves plus importantes que les sans-travail d'Europe : dépôts en banque, valeurs mobilières, ou possèdent des éléments de crédit (maison, automobile, poste de T. S. F...). Par contre, l'assurance-chômage n'existe pas aux Etats-Unis. La Fédération américaine du travail elle-même la repousse comme une charité contraire à la dignité de l'ouvrier et comme meurtrière pour l'initiative individuelle (1). Aussi l'augmentation du chômage entraîne-t-elle un déficit énorme du pouvoir de consommation, que maintiennent, en d'autres pays, les allocations de chômage.

(1) Lewandowski, *La lutte contre le chômage aux Etats-Unis*, *Revue des Deux-Mondes*, 15 août 1931, p. 913 et suivantes.

CONCLUSION

La politique des hauts salaires, née du régime des primes associées à l'organisation rationnelle du travail dans le système Taylor, a reçu sa formule et ses applications les plus intéressantes aux Etats-Unis. Pratiquée pendant une période d'essor économique incomparable, elle est devenue dans l'opinion américaine une espèce de dogme. La crise de 1929 n'a pas ébranlé la foi de ses adeptes, et s'ils ont dû renoncer à cette politique, son abandon momentané n'est pas pour eux l'aveu de sa faillite.

La doctrine des hauts salaires a le mérite de substituer à l'antagonisme du capital et du travail, envenimé par la thèse marxiste de la lutte des classes l'idée d'une collaboration entre deux facteurs de la production dont les intérêts lui semblent communs. L'ouvrier ne se voit plus discuter son salaire comme une charge intolérable de l'entreprise. Le taux élevé de la rémunération améliore sa situation matérielle, son niveau d'existence. Le patron attend de lui un surcroît de productivité : mais il le lui facilite par une organisation rationnelle de l'atelier, sans chercher à le surmener, d'après les systèmes les plus récents de rémunération.

L'entrepreneur attend de cette politique des avantages pour lui-même. L'accroissement du rendement équivaut à une réduction des frais généraux, qui compense la hausse des salaires, et doit laisser à l'entreprise du profit. La plus grande productivité permet de produire par grandes masses, et l'abaissement des prix de vente, combiné avec le taux élevé des salaires, attire vers l'entreprise de nouvelles demandes de produits.

Le consommateur, enfin, est associé aux préoccupations de l'entrepreneur qui, pour l'attirer et conserver sa clientèle, s'efforce de produire, pour tout le monde la plus grande quantité, la plus belle qualité, au plus bas prix.

Cette solidarité des intérêts de l'entrepreneur, de la main-d'œuvre et des consommateurs fait de la production une œuvre de collaboration, un véritable « service » qui doit fonctionner à la satisfaction de tous les intéressés. Elle substitue à une lutte stérilisante un état de bonne harmonie, et elle supprime les conflits entre patrons et ouvriers. Les ouvriers et les syndicats américains, après une période de méfiance, ont admis cette idée de collaboration comme conforme à leurs intérêts, et accepté la politique des hauts salaires, malgré ses origines patronales.

La doctrine des hauts salaires est conforme à la justice et à la morale. L'ouvrier ne cherche pas à gagner le plus possible en travaillant le moins possible. Dans le système des primes, il s'efforce d'approcher la tâche mi-

nima, de réaliser des économies de temps, de matière première, etc... Sous le régime fordiste, sa rémunération est indépendante du rendement, mais toute la technique tend à développer la productivité de chacun, sans exiger l'accomplissement d'une tâche donnée dans un temps record.

La politique des hauts salaires écarte de l'esprit des ouvriers l'impression si répandue chez leurs camarades d'Europe d'être toujours « roulés » par le patron.

Dans le taylorisme, le salaire est déterminé d'après des bases scientifiques, expérimentales, qui adaptent la rémunération à la productivité et la mettent au-dessus de toute discussion. Les primes sont la récompense de l'effort donné au-dessus de la moyenne : elles constituent donc un procédé juste de répartition.

D'autre part, l'allocation d'une prime ou d'un haut salaire n'est possible que si l'entreprise réalise une compression sévère des autres frais généraux. Ils représentent ainsi, une participation de la main-d'œuvre au bénéfice des économies réalisées grâce à sa productivité et grâce à l'organisation rationnelle de la production. Le personnel est donc directement intéressé à tout perfectionnement susceptible de réduire le prix de revient, en un mot, à la bonne marche de l'entreprise. En particulier, l'extension du machinisme, qui est un des principaux facteurs du rendement et de la réduction du coût de production, ne rencontre pas auprès des ouvriers

américains la méfiance et l'hostilité que lui témoignent souvent les ouvriers du vieux continent.

L'éducation économique des travailleurs d'Amérique est, à cet égard, plus poussée. La rareté de la main-d'œuvre, l'habitude de vivre au milieu de richesses naturelles surabondantes les a d'ailleurs accoutumés à un niveau d'existence élevé, à un standard de vie auquel ils ne renonceraient pas volontiers, et ils ont compris que pour le maintenir et l'améliorer, il fallait fournir un travail « efficient ».

Le régime des hauts salaires ne paraît pas avoir introduit dans le travail les irrégularités de présence et le ralentissement du rendement, dont on fait souvent grief aux taux élevés de salaires. La réduction de la durée du travail et la prohibition ont d'ailleurs contribué dans une certaine mesure à la régularité et à l'*efficiency* de la production ouvrière.

La collaboration loyale de la main-d'œuvre avec le patronat, facile dans la période de prospérité, a dû subir l'épreuve de la crise et les ouvriers américains n'ont pas supporté sans protester les réductions de travail ou de salaires, se souciant peu désormais des difficultés auxquelles la production était aux prises. Le haut salaire est devenu pour les ouvriers américains un dogme intangible auquel on ne doit pas toucher même dans la mauvaise conjoncture. C'est un des points faibles de toute politique de salaires que cette résistance des milieux

ouvriers à tout abaissement du niveau des salaires, en dépit des changements intervenus dans l'établissement des prix de revient.

Les producteurs n'ont pas eu à éprouver cette résistance dès l'origine de la crise, puisqu'ils ont cru longtemps la faire céder par le maintien des hauts salaires. Ils témoignaient par cette attitude une confiance dans leur doctrine, d'ailleurs partagée par l'opinion et les pouvoirs publics, mais excessive, puisqu'ils ont été contraints de réduire les salaires. L'échec de leur politique au cours de la crise signifie-t-il sa faillite définitive ? Il serait injuste de le penser. La doctrine des hauts salaires doit être examinée dans l'action que ses promoteurs lui attribuent sur le pouvoir d'achat, d'une part, et sur le prix de revient, d'autre part, et il convient d'en apprécier les résultats séparément en période normale et en période de crise.

Avant le mois d'octobre 1929, la politique des hauts salaires a certainement contribué à la longue prospérité qui a régné depuis 1922. La hausse des salaires a grossi le pouvoir d'achat de la population ouvrière, et lui a permis d'élever son niveau de vie. Les hauts salaires ont stimulé la demande et la production. Combinés avec l'organisation rationnelle de la fabrication en série, ils ont déterminé un accroissement du rendement qui a autorisé la compression des prix de revient et de vente. Certaines circonstances ont, il est vrai, favorisé la formation du circuit de la demande à la pro-

duction et de la production à la demande : prohibition, guerre et besoins de l'Europe, mais par contre, l'arrêt de l'immigration et la disparition des terrains libres à défricher enlevaient à la production des éléments de demande auxquels elle était accoutumée. Même sans les circonstances exceptionnellement favorables nées de la guerre, l'évolution qu'elle a déclenchée brusquement de 1914 à 1919, le renversement des rapports dans les forces économiques qui a détrôné l'Europe et transporté aux Etats-Unis d'Amérique la suprématie économique du monde, devait inévitablement se produire un jour, échelonné peut-être sur une période de vingt-cinq ans (1).

En somme, la politique de production rationnelle à hauts salaires a démocratisé des besoins, abaissé le coût de la vie, amélioré le niveau d'existence de la masse, comprimé le coût de production et les profits. Ne sont-ce pas des résultats conformes à l'intérêt général d'un peuple ?

Le revers de la médaille, c'est la production qui croît à un rythme plus accéléré que la demande. Mais n'est-ce pas le défaut commun à tout régime de libre concurrence ? Assagis par l'expérience, les producteurs américains renonceront sans doute dans l'avenir, non pas à leur politique qui a fait ses preuves, mais à ses excès.

(1) Bonn, *Prosperity*, p. 9.

Ils se refuseront à croire au mirage de l'élasticité indéfinie de la demande, et au lieu de la surexciter par des moyens artificiels, tels que l'abus du crédit et la spéculation, ils auront la prudence de prévoir la demande, de régler sur elle leur production, au lieu de la laisser courir en toute liberté. Ils interrogeront le taux des profits, dont la baisse devait être, avec le ralentissement des achats de la clientèle, un avertissement salutaire de freiner la fabrication. Certes la politique des hauts salaires s'est montrée coupable d'excès qui ont préparé la crise de 1929, mais si elle a la sagesse d'écouter la leçon cruelle de l'expérience, il n'y a pas de raison décisive de l'éliminer en période normale.

En temps de crise, au contraire, son maintien coûte que coûte est une gageure impossible à tenir, et ç'a été l'erreur des industriels américains, avant comme après octobre 1929, de croire qu'ils pouvaient produire indéfiniment, et forcer la demande à suivre le rythme de la production. Une crise provoque des ruines qui anéantissent bien des pouvoirs d'achat : profits de spéculation, dividendes, valeurs effondrées. Le chômage, la réduction des heures de travail, même si le taux des salaires est maintenu, diminuent aussi le pouvoir d'achat de la population ouvrière, et ce n'est pas le pouvoir moyen d'un ouvrier employé qui importe pour l'absorption de l'offre des produits : c'est la masse totale des salaires. Comment, dès lors, prétendre, continuer à

produire au même rythme, et forcer des revenus considérablement réduits à acheter la même masse de biens ?

La crise, il est vrai, entraîne un effondrement des prix, et le pouvoir d'achat d'un même revenu en paraît accru. Mais ici intervient la seconde considération, celle du prix de revient. Les entreprises peuvent-elles raisonnablement continuer à fabriquer au même tarif de main-d'œuvre des articles dont le prix de vente a diminué de moitié ? Ce serait grever leur coût de production d'une charge intolérable. Et si le pouvoir d'achat s'est accru en proportion de la baisse des prix, les salariés ont-ils à se plaindre d'une réduction de salaires nominaux qui respecte le niveau de leur pouvoir d'achat ?

Enfin, il est dangereux pour un chef d'industrie, d'établir sa fabrication d'après des données exclusivement mathématiques. Il faut tenir compte des facteurs psychologiques, dont l'importance est si grande dans les périodes anormales, d'excès ou de dépression. Il n'est pas exact de dire que la demande en temps de crise s'accroît dans la proportion de la chute des cours. Cette chute détermine un accroissement du pouvoir d'achat, mais ce pouvoir d'achat est potentiel : il ne se traduit pas forcément en demandes effectives. De même qu'un mouvement de hausse détermine souvent un afflux de demandes de caractère spéculatif, de même une baisse prolongée a souvent pour effet l'abstention des consommateurs, qui préfèrent se réserver pour acheter à des prix encore inférieurs. Ce facteur psychologique contribue à aggra-

ver la spéculation comme la crise. Un entrepreneur prudent doit en tenir compte pour établir son plan de fabrication.

Or, s'il restreint sa production, cette restriction est le grain de sable introduit dans le mécanisme ingénieux imaginé par la doctrine des hauts salaires, et qui en arrête le fonctionnement. Cette doctrine repose sur le postulat d'une fabrication en masse. Seule, en effet, elle permet de répartir sur un très grand nombre d'articles la charge des hauts salaires, de manière que chaque unité n'en supporte qu'une fraction infime. Dès que le volume de la production diminue, les frais généraux augmentent suivant une rapide progression, et le prix de chaque unité doit être élevé, au moment précis où la demande boude.

Les industriels américains ont donc commis une double erreur au lendemain de la crise, en s'imaginant pouvoir continuer à produire avec le même coût de main-d'œuvre un moins grand nombre de marchandises, et pouvoir régenter la demande à leur guise. Mais la politique des hauts salaires conserve ses mérites pour une période économique normale, si elle consent à renoncer à ses procédés artificiels, et de tenir les yeux constamment ouverts sur la courbe de la demande.

A cette condition, elle servira l'intérêt général des consommateurs et des travailleurs.

BIBLIOGRAPHIE

I. — Ouvrages Généraux

AFTALION. — *Monnaie et Industrie.*

ANDERSON. — *Fixation of wages in Australia*, Melbourne, 1929.

AUSTIN et LLOYD. — *Le secret des hauts salaires*, Trad. de Bailly, 1926.

AUSTIN et LLOYD. — *Rapport. La prospérité américaine*, 1926.

BAYLE. — *Les hauts salaires*, 1927.

— *Les salaires ouvriers et la richesse nationale.*

BOUNIATIAN. — *Les crises économiques*, Trad. Bernard, 1930.

BOWLEY. — *Prices and wages in the United Kingdom (1914-1920)*, 1921,

BURNS. — *Wages and the State*, 1926.

— *Productivity and the theory of wages*.

COLSON. — *Cours d'Economie Politique*.

CORNELISSEN. — *Théorie du salaire et du travail salarié*
(Traité général de Science Economique, Tome II.,
1926).

DELVOYE. — *La question des salaires dans l'industrie textile*, 1928.

DUBREUIL. — *Standards*, 1928.

FORD. — *Ma vie et mon œuvre*, 1927.

FOURGEAUD. — *La rationalisation aux Etats-Unis et en Allemagne*, 1929.

FRIDAY. — *Profits, wages and prices*, New-York, 1921.

GIDE. — *Cours d'Economie Politique*.

GIDE et RIST. — *Histoire des doctrines économiques*.

LESCURE. — *Des crises générales et périodiques de sur-production*, 4me Edition, 1932.

LEVASSEUR. — *Histoire des classes ouvrières et de l'industrie en France de 1789 à 1870*. 2 volumes, 1904.

MARCH. — *Mouvement des prix et des salaires pendant la guerre*, 1926.

OPPENHEIMER. — *Der Arbeitslohn. — Kritische Studie*, 1926.

OUALID. — *Cours de législation industrielle*.

PERREAU C. — *Cours d'Economie Politique*.

TRUCHY. — *Cours d'Economie Politique.*

II. — Ouvrages spéciaux

PICARD Roger. — *La crise économique et la baisse des salaires.*

PICARD Roger. — *Le salaire et ses compléments.*

PORTE. — *Budgets de famille et consommations ouvrières.*

RAPHAEL. — *Le roi de la Ruhr : Stinnes.*

RAYNAUD. B. — *Vers le salaire minimum.*

SIEGFRIED. — *Les Etats-Unis d'aujourd'hui.*

THOMPSON. — *The theory of wages.*

TRAVERS. — *L'échelle mobile des salaires.*

TRUCHY. — *Principes d'économie politique.*

VILLEY. — *Les organisations patronales.*

WEBB (S. et B.). — *Histoire du Trade-Unions.*

YOVANOVITCH. — *Le rendement optimum du travail ouvrier. -- Essai sur les stimulants modernes de l'activité ouvrière, 1923.*

History of wages in the United States from Colonial Times to 1928 (Washington, 1929).

P.-V. BEAUREGARD. — *Essai sur la théorie du salaire, Paris, 1887,*

P. LEROY-BEAULIEU. — *Essai sur la répartition des richesses*, Paris, 1881.

David SCLOSS. — *Les modes de rémunération du travail*, Londres, 1892. (Traduc. Ch. Rist, Paris, 1902).

GONTT. — *Travail, salaires et bénéfices*, Edit. Payot.

HUMERY et JAULOT. — *La question du juste salaire*, Edit. Payot.

Jean CHEVALIER. — *La question des salaires*, Edit. Félix Alcan, 1932.

FORD. — *Ma vie et mon œuvre*, Edit. Payot, 1925.

DUPLAN. — *Sa Majesté la Machine*, Edit. Payot, 1930.

Publications de la S. D. N. — *La situation économique mondiale*, Genève, 1932.

DUBREUIL. — *Standards*.

III. — Articles de Revues

Revue Internationale du Travail, janvier 1928.

Antoine DE TAILÉ. — *Idées actuelles sur le salaire*, « *Revue des Deux Mondes* » 1^{er} octobre 1929.

RICHARDSON. — *La doctrine des hauts salaires*, « *Revue Internationale du Travail* », décembre 1929.

J.-H. REYNES. — *The question of high wages*, « *Politique Quaterly* », janvier 1930,

Les salaires réels et la politique des hauts salaires,
« Doc. du Travail », septembre-octobre 1930.

Le problème des hauts salaires et des salaires réels,
« Doc. du Travail », avril-mai 1931.

R. PICARD. — *Salaires réels et la politique des hauts salaires,* « Doc. du Travail », juillet 1931.

LEWANDOWSKI. — *Lutte contre le chômage aux Etats-Unis,* « Revue des Deux Mondes », 15 août 1931.

J. L'HOMME. — *L'évolution du salaire dans l'Allemagne contemporaine,* « Revue Politique et Parlementaire », 10 août 1933.

IV. — Thèses de doctorat

COHEN. — *Influence de la baisse du taux de l'intérêt sur la hausse des salaires,* 1899.

ETTIORI. — *Salaires et traitements en période d'instabilité monétaire,* 1924.

LAPORTE. — *Mouvement des salaires depuis 1914,* 1926.

LEGRAND. — *La théorie du salaire et l'école anglaise,* 1904.

MAINGUY. — *Les salaires en Allemagne depuis la guerre,* 1924.

- MANGIN. — *Les idées modernes d'organisation. — Leur influence sociale. — La question des salaires*, 1919.
- MARTINAGE. — *Tendances modernes de la rémunération du travail. — Salaire vital. — Salaire familial*, 1926.
- NAJJAR. — *Etude sur l'évolution des salaires dans ces dix dernières années*, 1925.
- POLIER. — *L'idée du juste salaire. Essai d'histoire dogmatique et critique*.
- SIMIAND. — *Les salaires des ouvriers des mines de charbon*, 1904.
- TCHENG-HOUÉ-TÉ. — *Prix et salaires en Angleterre (1914-1920)*, 1926.
- VAISSIÉ. — *Du minimum légal de salaire*, 1923.

V. — Publications,

Statistiques et Communications diverses

- Publications du « Groupe des Industries Métallurgiques et Annexes de la Région Parisienne ».*
- Bulletin de la « Société d'Encouragement pour l'Industrie nationale »*, octobre 1927. Public. de M. E. VILLEY.

Société d'Economie Politique. Communication du 9 mai 1932 : La question des Salaires, par M. J. CHEVALIER.

BOLSEZIAN. — *Rationalisation, surproduction et salaires, « Information », 27 juillet 1932.*

Statistiques : Les fluctuations des salaires dans les différentes industries ou professions de divers pays, « Revue internationale du Travail », septembre 1932.

Statistiques du « National Bureau of Economic Research ».

Annuaire statistique de la France.

Bulletin de la Statistique générale de la France.

Publications du B. I. T.

Bulletin of the U. S. Bureau of Labor.

Index des mouvements des salaires et des prix publiés par le Département du Travail (Angleterre, Etats-Unis).

Documents du travail.

Vu : *Le Président,*
William OUALID.

Vu : *Le Doyen,*
ALLIX.

Vu et permis d'imprimer :
Le Recteur de l'Académie de Paris,
CHARLÉTY.

TABLE DES MATIERES

	PAGES
INTRODUCTION	3
CHAPITRE PREMIER. — La Politique des hauts salaires et le salaire à primes	13
CHAPITRE II. — La Politique des hauts salaires et la doctrine de Ford	39
CHAPITRE III. — Résultats de la Politique des hauts salaires avant la crise de 1929 :	
§ 1. — Portée de la Politique des hauts salaires	49
§ 2. — Amélioration du niveau de vie de l'ouvrier	66
§ 3. — Augmentation de la production et du rendement ouvrier	76
§ 4. — Les profits des entreprises	86

§ 5. — Le problème de la consommation et le pouvoir d'achat des salaires	93
CHAPITRE IV. — La Politique des hauts salaires depuis la crise économique de 1929	120
CONCLUSION	137
BIBLIOGRAPHIE	147

Imprimerie Louis JEAN. — G&P
Périodiques, Publications
Bureau à Paris

